

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

IZADORA LEMES DE OLIVEIRA

TRABALHADORES PERPÉTUOS:
ESTUDO SOBRE A REPRODUÇÃO DO TRABALHO DOS(AS) MOTORISTAS DAS
EMPRESAS UBER E 99POP

Uberlândia (MG)
2024

IZADORA LEMES DE OLIVEIRA

TRABALHADORES PERPÉTUOS:
ESTUDO SOBRE A REPRODUÇÃO DO TRABALHO DOS(AS) MOTORISTAS DAS
EMPRESAS UBER E 99POP

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em 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 (MG)
2024

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

O48 2024	Oliveira, Izadora Lemes de, 1995- TRABALHADORES PERPÉTUOS: [recurso eletrônico] : ESTUDO SOBRE A REPRODUÇÃO DO TRABALHO DOS(AS) MOTORISTAS DAS EMPRESAS UBER E 99POP / Izadora Lemes de Oliveira. - 2024. Orientadora: Patrícia Vieira Trópia. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Ciências Sociais. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.652 Inclui bibliografia. 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 1/2024 do PPGCS-UFU				
Data:	05 de abril de 2024	Hora de início:	09:00 h	Hora de encerramento:	11:42
Matrícula do Discente:	12112CSC014				
Nome do Discente:	Izadora Lemes de Oliveira				
Título do Trabalho:	Trabalhadores perpétuos: estudo sobre a reprodução do trabalho dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP				
Área de concentração:	Sociologia e Antropologia				
Linha de pesquisa:	Política, Cultura, Trabalho e Movimentos Sociais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Lógica neoliberal e destruição no mundo do trabalho: estudo sobre a realidade dos trabalhadores do aplicativo Uber na cidade de Uberlândia em cenário de pandemia				

Reuniu-se na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Campus Santa Mônica, bloco 1H, sala 1H235, 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. Rafaela Cyrino Peralva Dias (Examinadora PPGCS/INCIS/UFU) e Profa. Dra. Ludmila Costhek Abílio (Examinadora USP).

Iniciando os trabalhos, a presidente da mesa, a Prof^a. Dra. Patrícia Vieira Trópia apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à 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, às examinadoras, 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
(PPGCS/INCIS/UFU)

Profa. Dra. Rafaela Cyrino Peralva Dias - Examinadora (PPGCS/INCIS/UFU)

Profa. Dra. Ludmila Costhek Abílio - Examinadora (USP)

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 Tropia, Professor(a) do Magistério Superior**, em 05/04/2024, às 13:51, 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 **Rafaela Cyrino Peralva Dias, Usuário Externo**, em 10/04/2024, às 07:07, 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 **Ludmila Costhek Abílio, Usuário Externo**, em 10/04/2024, às 09:48, 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 **5319678** e o código CRC **6044DB3E**.

Referência: Processo nº 23117.024439/2024-00

SEI nº 5319678

Dedico este trabalho à Maria Cristina Camin e
Mara Rúbia Franco, por me direcionarem ao
mundo acadêmico. E ao meu grande amor, por
toda estrutura e paciência.

AGRADECIMENTOS

No começo da pesquisa não imaginei encontrar tanto de mim e das mulheres que me cercam nas muitas linhas escritas e não escritas dessa dissertação. Por isso, começo agradecendo a todas as mulheres que me cercam. Em especial, a Stella Maris e a minha mãe, Silvânia Lemes, por todos os cuidados dedicados a mim. Ao meu pai, João, por acreditar na ciência e me incentivar a continuar. Aos meus amigos, Thays Pirett, Higor Kleizer, Thamires Duarte, Caroline Pires, Igor Roberto, Eloá e Rafael, por virem até mim quando eu já não conseguia mais. A Kelly Cipriano, minha veterana, por me estender a mão até a aprovação no processo seletivo do mestrado acadêmico. A Universidade Federal de Uberlândia, em especial ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais (PPGCS), pelo acolhimento e capacitação profissional. Agradeço a Professora Patrícia Vieira Trópia por todas as orientações, paciência, respeito, palavras de apoio e ensinamentos ao longo dessa jornada acadêmica. A Professora Rafaela Cyrino Peralva Dias, por me apresentar o feminismo materialista e marxista, cuja contribuição mudou consideravelmente os rumos dessa pesquisa e pelas orientações no primeiro ano do mestrado. Agradeço também ao Professor Moacir de Freitas Júnior, atual coordenador do PPGCS, pela recepção e acolhimento. Ainda, agradeço a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), pelo incentivo e financiamento da pesquisa. Sobre tudo, agradeço a todos(as) os(as) participantes dessa pesquisa, por aceitarem compartilhar sobre suas vidas mesmo quando não tinham tempo e por confiarem em mim para adentrar em seus mundos. Meus agradecimentos a você, leitor(a), por ter chegado até aqui. Sem todos(as) vocês essa pesquisa não aconteceria. Obrigada!

*Já é tarde, tudo está certo
Cada coisa posta em seu lugar
Filho dorme ela arruma o uniforme
Tudo pronto pra quando despertar
O ensejo a fez tão prendada
Ela foi educada pra cuidar e servir
De costume esquecia-se dela
Sempre a última a sair [...]
(Pitty - Desconstruindo Amélia)*

*[...] No trabalho eu torcia,
rezava todo dia pro dia do Braga ser bom
Só bom. Se fosse excelente eu sofria e se fosse ruim
Eu morria [...]
(Nicole Kate – Braga)*

RESUMO

Há grande interesse em pesquisas sobre a realidade de motoristas de empresas por aplicativo. Entretanto, a investigação sobre a reprodução social desse trabalho ainda é pouco estudada. Neste sentido, a presente pesquisa buscou investigar os(as) trabalhadores(as) fora dos veículos que também são envolvidos pela uberização do trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cujo objetivo geral foi identificar quem é o responsável pela reprodução social do trabalho dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP. Para tal, foi realizada uma pesquisa participante para a seleção dos(as) motoristas e do(a) membro familiar responsável pelos trabalhos domésticos e de cuidado em seu lar. Posteriormente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com os(as) motoristas e com as pessoas indicadas, por meio da aplicação de roteiros inspirados nas pesquisas de usos do tempo. Dentre os casos analisados, a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas pesquisados(as) está concentrada em figuras femininas. Ademais, há um padrão entre as famílias que possuem dependentes e outro entre as famílias que não possuem dependentes, sendo mais agudos os casos de intensificação do trabalho e apropriação do trabalho das mulheres nas famílias, cujos integrantes são negros(as) e que possuem dependentes. Já no grupo de participantes sem dependentes, todos(as) brancos(as), revela-se maior apego à ideologia do empreendedorismo. Os resultados revelaram assimetrias de classe, gênero e raça e possibilitaram reflexões sobre a uberização do trabalho que extrapola a condição de motoristas de plataformas, pois imanta também os(as) familiares responsabilizados(as) pela reprodução social do trabalho dos(as) motoristas participantes desta pesquisa. Por fim, compreende-se que a uberização tem se apropriado da reprodução social do trabalho e, como consequência, transformado motoristas e familiares em trabalhadores perpétuos.

Palavras-chave: teoria da reprodução social do trabalho; uberização do trabalho; feminismo materialista; trabalhadores perpétuos; divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

There is great interest in research on the reality of drivers for app-based companies. However, research on the social reproduction of this work has still been little studied. In this sense, this research sought to investigate workers outside of vehicles who are also involved in the uberization of work. This is a qualitative study, whose general objective was to identify who is responsible for the social reproduction of the work of drivers for the companies Uber and 99POP. To this end, a participatory survey was conducted to select the drivers and the family member responsible for domestic and care work in their homes. Subsequently, semi-structured interviews were conducted with the drivers and the people indicated, through the application of scripts inspired by research on time use. Among the cases analyzed, the social reproduction of the work of the drivers studied is concentrated in female figures. Furthermore, there is a pattern among families with dependents and another among families without dependents, with more acute cases of work intensification and appropriation of women's work in families whose members are black and have dependents. In the group of participants without dependents, all white, there is a greater attachment to the ideology of entrepreneurship. The results revealed asymmetries of class, gender and race and allowed reflections on the uberization of work that goes beyond the condition of platform drivers, as it also attracts family members responsible for the social reproduction of the work of the drivers participating in this research. Finally, it is understood that uberization has appropriated the social reproduction of work and, as a consequence, transformed drivers and family members into perpetual workers.

Keywords: theory of social reproduction of work; uberization of work; materialist feminism; variations of time use research; perpetual workers; sexual division of labor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Resultado do trabalho de campo	79
Figura 2	Lojinha móvel visão motorista	107
Figura 3	Lojinha móvel visão passageiro	107

LISTA DE TABELAS

Quadro 1	Perfil dos(as) participantes motoristas	81
Quadro 2	Perfil dos(as) participantes - membros familiares	81

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO I: DA TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL À DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	17
1.1 Trabalho não remunerado e uso diferencial do tempo.....	23
1.2 O trabalhador ideal e o enovelado de opressões.....	30
1.3 Neoliberalismo e desproteção social.....	34
CAPÍTULO II: UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO.....	43
2.1 Da reestruturação produtiva à reforma trabalhista no Brasil.....	49
2.2 Empreendedorismo e o caráter subordinado.....	52
2.3 Gerenciamento algorítmico e seleção de gênero.....	58
2.4 Uberização do trabalho: a busca de um conceito aplicável dentro e fora dos veículos.....	62
CAPÍTULO III: “É... ela faz basicamente tudo” impacto da uberização do trabalho nos trabalhos reprodutivos	70
3.1 Usos do tempo na produção e reprodução do trabalho.....	70
3.2 As adversidades do campo, a amostra e o novo desenho de pesquisa.....	78
3.2.1 Perfil dos entrevistados.....	81
3.3 Crônicas das entrevistas.....	82
3.3.1 Adalberto: “Você acaba se tornando uma pessoa... escravo daquele tipo de trabalho”.....	82
3.3.2 Célia: “até a comida eu dou no prato dos dois, e sempre foi assim porque com o meu pai eu fazia assim”.....	89
3.3.3 Maria: “acho que nós trabalhamos 24h por dia, né?”.....	94
3.3.4 Maria: “eu não gosto de trabalho CLT que eu tenho que cumprir horário, tenho que ir todo dia, como eu tenho 2 crianças é meio complicado você ter que cumprir um horário todo dia, né?”.....	98
3.3.5 Cristiano: “Eu estou naquele grupo de 5% que quer mudar o mundo”.....	100
3.3.6 Cristiano: “mora só vocês dois na casa”? “E mais dois gatinhos”.....	103
3.3.7 Márcia: “Eles nos chamam de motorista parceiro, mas nós não somos parceiros não. Nós somos praticamente, desculpa a palavra, escravizados”.....	104

3.4 As condições da reprodução social.....	111
3.4.1 Uberizados e plataformizados.....	111
3.4.2 O enovelado de opressões.....	116
3.4.3 Gênero, raça, classe.....	120
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	126
REFERÊNCIAS.....	131
ANEXO I.....	140
ANEXO II.....	143
ANEXO III.....	144

INTRODUÇÃO

Os últimos anos foram marcados por grandes mudanças no mundo do trabalho. O aumento da tecnologia, a crescente onda neoliberal que traz consigo apelo à ideologia do empreendedorismo, assim como as retiradas de direitos conquistados historicamente pelos trabalhadores e trabalhadoras, tornaram possível que a exploração sem limites acontecesse por meio de empresas que tentam se camuflar por aplicativos/plataformas meramente tecnológicos, com aparência de algo “novo”.

Se os diversos estudos denunciam os níveis de precarização e informalidade que a plataformização do trabalho traz, principalmente ao universo masculino dos motoristas e entregadores, público majoritário desses setores, interessa-nos investigar a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas com a hipótese central de encontrarmos trabalhos majoritariamente femininos, escondidos e invisibilizados no termo “uberização do trabalho”. Neste sentido, trata-se de um relevante estudo, pois investigamos ângulos pouco estudados na literatura sobre os trabalhos uberizados e plataformizados.

Além disso, o meu interesse também nasce da minha trajetória de vida e acadêmica. Durante a graduação em Serviço Social, havia desenvolvido uma monografia sobre as implicações do Estado neoliberal na relação capital trabalho. Por sua vez, venho de uma família de mulheres cuidadoras e isso sempre chamou a minha atenção. Refletindo sobre as condições das mulheres cuidadoras que me cercavam, resolvi, após finalizar a minha graduação em Serviço Social, aprofundar estas questões. Encontrei no INCIS da UFU algumas informações sobre o grupo de estudos e pesquisa Feminismo materialista, coordenado pela Profa. Rafaela Cyrino. A participação neste grupo, ainda como ouvinte, foi decisiva para a minha trajetória futura, pois a partir dali comecei a elaborar um projeto de pesquisa para o mestrado em Ciências Sociais sobre os(as) motoristas de Uber com recortes de gênero.

Deste modo, o nosso objeto de estudo foram os(as) motoristas das empresas Uber e 99POP, bem como um membro familiar indicado pelo(a) próprio(a) motorista. Tal indicação se deu através da pergunta norteadora sobre quem, no núcleo familiar do(a) motorista, era o responsável pela execução dos trabalhos domésticos e de cuidados. Feita a captação dos(as) participantes, realizamos entrevistas semiestruturadas, nas quais aplicamos os roteiros, cuja construção foi inspirada nos estudos dos usos do tempo.

Optamos por expor toda a metodologia no capítulo III, antes das análises das entrevistas. Trata-se de uma metodologia complexa, desenhada de uma forma que resultou em

uma amostra diferente daquela inicialmente planejada, razão pela qual nos pareceu mais didático detalhá-la ao final. Salientamos que a metodologia foi exposta no capítulo III pela considerável semelhança com a parte expositiva das entrevistas, bem como com as análises.

O que importa antecipar é que a nossa intenção foi pesquisar um(a) motorista e um membro familiar responsável pela reprodução social. O arcabouço teórico e político oferecido pelo feminismo materialista, assim como feminismo marxista, foram utilizados como suporte para a construção do capítulo I e para o desenvolvimento das análises, no capítulo III.

Ao final, recorremos ao conceito de trabalhador perpétuo desenvolvido por Castro (2016) para nos referir a todos(as) os(as) participantes da presente pesquisa, pois, além das longas jornadas de trabalho, em situações precárias dos(as) motoristas, identificamos que a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas está concentrada em seu seio familiar, principalmente sobrecarregando alguma figura feminina, sendo os casos mais expressivos de exploração, os casos dos(as) participantes negros(as). Por isto, no capítulo II, refletimos sobre um conceito de uberização do trabalho que considerasse não só os motoristas da Uber, 99POP e tantas outras, mas também à pessoa responsável pela reprodução social de seu trabalho.

Como resultado, a estrutura da dissertação, além da Introdução e Considerações Finais, apresenta três capítulos. O primeiro capítulo intitulado “Da teoria da reprodução social à divisão sexual do trabalho” tem como objetivo evidenciar as conquistas teóricas do feminismo marxista e materialista por meio de produções de feministas que denunciam a quantidade alarmante de trabalho gratuito cedido pelas mulheres. Buscou-se discutir como o uso diferencial do tempo em carreiras profissionais e trabalhos domésticos e de cuidados trazem impactos às mulheres, uma vez que os homens podem dedicar mais tempo em suas carreiras profissionais, qualificação e tempo de lazer, justamente porque as mulheres ocupam a esfera privada e garantem os trabalhos reprodutivos. Neste sentido, os homens são entendidos como “trabalhador ideal” para o capitalismo, pois são associados com produtividade justamente por não serem responsabilizados pela reprodução do trabalho de si e de seus familiares, tendo, por óbvio, mais tempo, condições físicas e emocionais. Ademais, demonstramos como as iniciativas neoliberais e conservadoras desprotegem especialmente as mulheres, pois aumentam o feminicídio e o desemprego. Sobretudo, destacamos como a ausência de vagas em creches e escolas públicas sobrecarrega diretamente as mulheres.

No segundo capítulo intitulado “Uberização e plataformização do trabalho”, demonstramos como o contexto sociopolítico brasileiro possibilita a chegada e a permanência de empresas como a Uber e a 99POP. Posteriormente, inserimos a discussão sobre o empreendedorismo, no sentido de demonstrar o caráter subordinado dos(as) trabalhadores

dessas empresas e revelar que se trata de empresas e trabalhadores e não meramente “aplicativos de tecnologia” e “colaboradores”. Apresentamos também uma discussão sobre o gerenciamento e a seleção de gênero algorítmico para constatar outra particularidade enfrentada pelas mulheres. Por fim, buscamos um conceito de “uberização do trabalho” que abarcasse não só o(a) trabalhador(a) plataformizado(a), mas também as trabalhadoras responsáveis pela reprodução social do trabalho desses(as) motoristas.

No terceiro capítulo intitulado “‘É... ela faz basicamente tudo’ - impacto da uberização do trabalho nos trabalhos reprodutivos”, apresentamos a nossa metodologia, assim como as adversidades do campo e a amostra final. Iniciamos a exposição das entrevistas, levamos os dados para a análise, por meio do feminismo materialista e marxista, rastreamos as responsáveis pela reprodução social do trabalho dos(as) motoristas entrevistados e confirmamos serem as mulheres.

CAPÍTULO I: DA TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL À DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A construção deste capítulo contou com uma revisão bibliográfica em bancos de dados de revistas digitais, cujos descritores utilizados foram “divisão sexual do trabalho”, “trabalho doméstico não remunerado”, “trabalho doméstico”, “usos do tempo” e “produção e reprodução”. Em acréscimo, este capítulo contou com alguns dados de pesquisas PNAD, bem como livros de autores(as) de referência nessas áreas de estudo. A seguir, buscamos traçar uma linha histórica para situarmos a evolução do conceito de produção e reprodução e divisão sexual do trabalho. Posteriormente, objetivamos refletir sobre os elementos importantes, tais como, o trabalho doméstico realizado gratuitamente pelas mulheres em seus lares, assim como o uso diferencial do tempo a partir do gênero e os seus impactos.

Em “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”, Engels afirmou que, para a concepção materialista, o fator que determina a história é a produção e a reprodução da vida imediata. A produção estaria vinculada com “a geração dos meios de subsistência, dos objetos destinados à alimentação, vestuário, habitação e das ferramentas requeridas para isso” (ENGELS, 2019 [1884], p. 19), enquanto à reprodução caberia a “geração dos próprios seres humanos, a procriação do gênero” (ENGELS, 2019 [1884], p. 19). Arruzza (2015) explicou que, de modo geral, o uso do termo reprodução social no meio marxista compreende o processo de reprodução de uma sociedade em sua totalidade. Entretanto, para a tradição do feminismo marxista, o conceito de reprodução emerge com uma amplitude maior, já que compreende:

a manutenção e reprodução da vida, em nível diário e geracional. [...] designa a forma na qual o trabalho físico, emocional e mental necessário para a produção da população é socialmente organizado: por exemplo, preparo da comida, educação dos jovens, cuidado dos idosos e doentes, assim como as questões domésticas e todo caminho até as questões de sexualidade... (ARRUZZA, 2015, p. 55).

Bhattacharya (2013) compreendeu, a partir dos estudos das feministas marxistas Lise Vogel, Martha Gimenez, Johanna Brenner, Susan Ferguson e David McNally, que a produção do trabalho produtivo tem como centralidade o trabalho que acontece dentro do contexto familiar. Para as pesquisadoras citadas, a “nossa força de trabalho, é, na verdade, ela mesma produzida e reproduzida fora da produção capitalista, num local ‘baseado em laços de parentesco’ chamado família” (BHATTACHARYA, 2013, p. 102).

Desta forma, para as autoras marxistas citadas acima, a teoria da reprodução social mostra, nas palavras de Meg Luxton, como a “produção de bens e serviços e a produção da vida fazem parte de um processo integrado” (BHATTACHARYA, 2013, p. 103). Assim, esta teoria oferece material para compreender o capitalismo como um sistema que pode integrar com muita eficácia, mesmo que desigualmente, as esferas produtiva e reprodutiva.

Compreender a reprodução social, para além das perspectivas economicistas e biológicas, permitiu ampliar a visão sobre o trabalho doméstico não remunerado e invisibilizado, luta de grande centralidade entre as feministas marxistas, o que pode ser visto, segundo Hirata e Kergoat (2007), na França, em 1970. Sob o impulso do movimento feminista, observam-se as primeiras manifestações do termo “divisão sexual do trabalho”, ocorridas por meio de um projeto coletivo que buscava ir além de denunciar as desigualdades.

Neste contexto de luta feminista, o “trabalho doméstico” precisava ser repensado e entendido como trabalho tanto quanto o trabalho profissional. Ao repensar o “trabalho doméstico” e entendê-lo como tal, foi possível considerar a realidade concreta das mulheres, uma vez que, historicamente, ou elas ocupavam estritamente o espaço do “trabalho doméstico” ou ocupavam a esfera do “trabalho doméstico” e do “trabalho profissional” (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Com este novo olhar, foi possível caminhar para uma tomada de consciência da enorme quantidade de trabalho invisibilizado realizado gratuitamente pelas mulheres, mas não para elas e sempre em nome do dever materno e do amor (HIRATA; KERGOAT, 2007). Foi possível notar que a configuração criada baseava a atividade doméstica nos vínculos de casamento e nas reciprocidades parentais, bem como nas relações de subalternidade e opressão acobertadas na cumplicidade familiar (DE SOUSA; GUEDES, 2016). Como sintetizou Federici (2019a), o trabalho doméstico é constituído não apenas pelas tarefas de limpeza e cozinha dos lares, como também de cuidados maternos e matrimoniais. Logo, compreende-se que os trabalhos domésticos são o que permite a reprodução dos seres humanos e, conseqüentemente, de trabalhadores para o capital (DE MELO; CONSIDERA; DI SABBATO, 2007).

Foi notadamente nesse contexto geral de reformulação do que é “trabalho” sob a perspectiva feminista marxista que surgiram publicações em jornais feministas que materializaram as primeiras análises dessa forma de trabalho nas ciências sociais, como as publicações da autora Cristine Delphy (1985) e Hirata e Kergoat (2007).

Christine Delphy cunhou o termo “feminismo materialista” no contexto francês dos anos 1970, por meio da apropriação parcial das teorizações e utilização dos elementos do

marxismo. Delphy separou o método materialista-histórico de Marx e Engels da análise realizada por eles sobre a sociedade capitalista (ABREU, 2018 apud CYRINO, 2022). Distinguir o “método” da “análise” possibilitou que o método materialista-histórico fosse aplicado a outras opressões que não a capitalista (CYRINO, 2022).

Cyrino (2022) explicou que, da mesma forma que Marx, por meio do “método”, historicizou o modo de produção capitalista e desnaturalizou as categorias/noções fundamentais, quais sejam, “trabalho assalariado”, “mercadoria”, “valor de troca” e “lucro”, as feministas materialistas utilizam desse “método” (materialista-histórico) para percorrer a mesma trilha. Assim, as categorias “homens” e “mulheres” entendidas e concebidas até então como decorrência de uma natureza biológica, são historicizadas e inseridas no “social”, o que nos leva a outra característica do feminismo materialista: ser uma corrente feminista com uma teoria fortemente antinaturalista das mulheres.

Assim, em análises, Delphy (2015) argumentou que ambos os trabalhos, produtivo e reprodutivo, são essenciais para a manutenção da sociedade, apesar das diferenças. O trabalho produtivo é o trabalho remunerado e reconhecido que envolve a criação de bens materiais e a prestação de serviços, ao passo que o trabalho reprodutivo ou de cuidado diz respeito à criação de seres humanos. Ou seja, o trabalho produtivo é entendido como o emprego formal, realizado na esfera pública, remunerado e valorizado, enquanto o trabalho reprodutivo corresponde às tarefas domésticas e de cuidado, realizadas dentro, mas também fora do lar, sendo em grande medida não remunerado e desvalorizado.

No caso do trabalho reprodutivo, há aspectos que precisam de maior atenção, uma vez que é exercido majoritariamente ou exclusivamente pelas mulheres, não é remunerado e tampouco reconhecido como um trabalho socialmente relevante, mesmo que beneficie toda a sociedade. Entretanto, o trabalho reprodutivo passa a ser remunerado na condição de terceirizado, por exemplo, nos casos em que se contrata outra pessoa para a realização dos trabalhos domésticos (DELPHY, 2015), como é o caso das mulheres executivas.

Como evidenciado nos estudos de Hirata (2009), quando as executivas prosperam em suas carreiras profissionais, passam a terceirizar parte do trabalho reprodutivo de seus lares, em um movimento nomeado pela autora (2009) de “modelo de delegação”. Porém, esta terceirização acontece por meio da contratação de outras mulheres para a realização de tais atividades. Este fato não altera a matéria da questão, pois o trabalho reprodutivo permanece uma função atribuída às mulheres, mas revela os encontros entre gênero, raça e classe, já que, nestes casos, observa-se que as mulheres, a quem são transferidas as funções domésticas,

correspondem, majoritariamente, às mulheres negras e/ou imigrantes, ou seja, mulheres em situação de maior vulnerabilidade por decorrência de marcadores sociais.

Portanto, evidencia-se a relação entre produção e reprodução, cuja concretude está na relação entre trabalho remunerado e não remunerado, assim como nas relações sociais entre homens e mulheres, à medida que, como “destino natural dos sexos” (como era tratado), se define a produção, a visibilidade e a remuneração aos homens e a reprodução, a invisibilidade e a não remuneração às mulheres. É a separação entre o público e o privado se materializando no binário trabalho remunerado e não remunerado (DE SOUSA; GUEDES, 2016).

A separação entre o domínio público e o privado nas organizações familiares tradicionais ficou evidente no contexto da revolução industrial, a qual recrudesceu a divisão sexual do trabalho. Em outras palavras, os homens “pertenciam” à esfera pública, uma vez que desempenhavam o papel predominante de provedor da família, enquanto as mulheres “pertenciam” à esfera privada, uma vez que ficavam responsáveis pelos cuidados do lar. Ademais, a separação entre o público e o privado possui relação com o tempo gasto em trabalho remunerado e não remunerado e tal separação contribui com a divisão sexual do trabalho (DE SOUSA; GUEDES, 2016, SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Em sintonia, Sorj (2004) demonstrou a existência de uma afeiçoada relação entre as duas dimensões do trabalho social, ou melhor, a relação entre a dimensão do trabalho remunerado e a do trabalho não remunerado. Assim, confeccionou que o trabalho para o mercado e a atividade doméstica são guiados por diferentes princípios, já que as regras do mercado se aplicam à esfera da produção e o trabalho doméstico seria a contrapartida das mulheres no casamento pelo seu sustento.

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho é fruto da divisão social que foi estabelecida entre os sexos e modulada social e historicamente, reservando às mulheres a esfera reprodutiva com pouco valor social adicionado e, aos homens, a esfera produtiva com maior valor social adicionado. Além disso, constitui instrumento de sobrevivência da relação social entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A despeito dos avanços teóricos, nas pesquisas sobre divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat (2007) buscaram ir além, razão pela qual aprofundaram, no plano conceitual, as distinções dos princípios da divisão sexual do trabalho¹ e as suas modalidades, quais sejam, “princípio de separação – existência de trabalhos de homens e de trabalhos de mulheres e

¹Tais princípios são aplicados através de um processo muito específico de legitimação conhecido como ideologia naturalista, isto é, essa ideologia “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz práticas sociais a ‘papeis sociais’ sexuais que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

princípio hierárquico – o trabalho de homem ‘vale’ mais que o trabalho de mulher” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Ou seja, a atribuição aos cuidados com o lar, função de pouco valor social e invisibilizada, era uma realidade das mulheres, ao passo que as tarefas de prestígio e que conferem poder na sociedade, compunha a realidade dos homens. Assim, o conceito de divisão sexual do trabalho foi definido pela dicotomia entre o público e o privado, mais precisamente, entre homens provedores e mulheres cuidadoras (DE SOUSA; GUEDES, 2016, SORJ; FONTES; MACHADO, 2007), cuja relação social entre os sexos é assimétrica, cria e reproduz simultaneamente as desigualdades de funções e papéis na sociedade de modo hierarquizada, desigual e notadamente marcadas pela opressão e exploração de um sexo sobre o outro (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A esta exploração de um sexo sobre o outro, mais especificamente, dos homens sobre as mulheres, Saffioti (2015) entendeu como patriarcado. A ordem patriarcal de gênero corresponde à dominação e exploração das mulheres pelos homens, o que configura a opressão feminina. Ademais, o patriarcado é uma relação civil e representa um tipo hierárquico de relação presente em todos os espaços sociais, o qual confere direitos sexuais aos homens sobre as mulheres. Possui uma base material e corporifica-se. Diz respeito a uma estrutura de poder baseada na ideologia e na violência. Tal estrutura acaba por contaminar a sociedade como um todo - incluindo o Estado - e se manifesta não só pelas discriminações de gênero, como pelas discriminações de raça, etnia, classe social e orientação sexual.

Posto isso, observa-se que a “cisão hierarquizada condiciona fortemente o acesso a recursos essenciais para uma participação mais incisiva na vida pública e na própria atividade política” (BIROLI, 2018, p. 12). É importante ressaltar que a desigualdade de gênero não afeta igualmente todas as mulheres, uma vez que as mulheres periféricas, negras e de baixa renda são atingidas de modo mais intenso. Logo, a desigualdade de gênero assume um viés racializado (BIROLI, 2018) e a classe e a identidade de raça assumem precedência sobre a experiência comum e compartilhada de ser mulher (HOOKS, 1984).

Considerando o exposto, o feminismo materialista oferece grande contribuição no pensar de lutas que se articulem, de modos não hierárquicos, no combate das diversas opressões, já que torna possível dar luz ao imbricamento das opressões das relações sociais de sexo, raça e classe (CYRINO, 2022). Trata-se de reconhecer que as opressões de gênero, classe e raça dependem de marcas sociais carregadas pelo indivíduo, como ser pobre ou rico, homem ou mulher, preto ou branco, pois o “entrecruzamento de opressões cria desigualdades que condicionam as experiências, possibilidades e acessos a determinados espaços e

oportunidades, que serão mais ou menos restritas de acordo com a posição ocupada” (BIROLI; MIGUEL, 2015).

Para tanto, o feminismo marxista tem buscado avançar teórica e politicamente, seja na elaboração da Teoria da Reprodução Social (TRS), seja na luta, entre outros, pelo trabalho doméstico remunerado, como o movimento *Wages for Housework*. Defendida por Federici (2019b), a luta pela remuneração do trabalho doméstico é central. Trata-se da reivindicação pela qual “termina a nossa natureza e começa a nossa luta” (2019b, p. 46). Querer salários para o trabalho doméstico significa recusar a essencialização e o papel feminino que o capital inventou para as mulheres.

Segundo Federici (2019b), no capitalismo todo trabalhador é manipulado e explorado e a sua relação com o capital é mistificada. Logo, o trabalho doméstico também é mistificado e ainda mais manipulado, pois a violência é mais sutil. Mais sobre,

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres, como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina (FEDERICI, 2019b, p. 42).

Portanto, a autora citada concluiu que o trabalho doméstico não foi reconhecido como trabalho, pois foi destinado a não ser remunerado. “Ao negar um salário ao trabalho doméstico e transformá-lo em um ato de amor” (FEDERICI, 2019b, p. 44), o capital dispõe de uma quantidade de trabalho gratuito e disciplina o homem trabalhador “ao tornar ‘sua’ mulher dependente de seu trabalho e de seu salário, e **o aprisionou nessa disciplina**, dando-lhe uma criada, depois de ele próprio trabalhar bastante na fábrica ou no escritório” (FEDERICI, 2019b, p. 44; grifos nossos).

Em sintonia, Andrade (2015) discutiu como a inserção das mulheres no mercado de trabalho no século XX reverberou dentro do movimento sindical. Discussões sobre o trabalho doméstico e de cuidado com as crianças assumiram contornos diferentes, posto que, até o século XX, setores anticapitalistas do movimento operário defendiam que o “espaço natural” das mulheres se dava na esfera privada, em seus lares, por meio do papel de mãe e cuidadora. Se então as mulheres e as crianças agora substituem postos até então exclusivos da mão de obra masculina, passam a ocupar os debates centrais no meio operário e sindical em torno da queda salarial em função dessa concorrência. Parte da queda salarial generalizada se justifica pela depreciação da mão de obra de mulheres e crianças, mas outra parcela se deu pela

conformidade do valor da força de trabalho ao tempo de trabalho necessário para a manutenção e reprodução do trabalhador individualmente e não mais de sua família (ANDRADE, 2015).

Diante do ingresso das mulheres, alguns pensadores passaram a teorizar sobre a inaptidão física e intelectual das mulheres para a vida pública, fora de seus espaços naturais, qual seja, suas casas (PROUDHON, 1858; HEGEL, 1997 [1821] apud ANDRADE, 2015). Defendiam que, caso participassem da vida pública e política, sofreriam uma espécie de contaminação moral e deixariam a sua natureza nobre e cuidadora, passando a integrar a prostituição e a criminalidade, pois seriam causa de desordem política e moral, além de discórdias conjugais. As operárias eram entendidas, por pensadores conservadores, como insurgentes, rebeldes, doentes mentais e exceções de sua própria natureza (MICHELET, 1995 apud ANDRADE, 2015).

A negação da identificação das mulheres como trabalhadoras converge com os valores tradicionais e esforços para restabelecer os papéis sexuais e a separação entre o público e o privado. Neste sentido, a realidade das mulheres burguesas permaneceu sem grandes mudanças, já que a essas mulheres o pouco contato com o mundo externo se dava pelos raros encontros para chás ou em igrejas e clubes de caridade. Muito diferente disso, as mulheres que precisavam trabalhar, seja nas fábricas, no mercado, como amas de leite, lavadeiras, faxineiras ou pela via da prostituição, circulavam dentro e fora de casa. O rompimento com ideias que prendiam as mulheres aos lares, aos trabalhos de cuidados e maternidade, compôs, desde sua origem, as lutas das mulheres trabalhadoras (ANDRADE, 2015).

1.1 Trabalho não remunerado e uso diferencial do tempo

O uso do tempo em trabalho é considerado central para o estudo das desigualdades de gênero (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018), porque há diferenças importantes entre a alocação de tempo em trabalho das mulheres e dos homens, já que não trabalham igualmente nas mesmas atividades e não fazem na mesma duração. Por esta razão, interessa-nos os estudos que investigam a temática supracitada.

Por exemplo, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, publicação do IBGE, investigou, além do trabalho para ocupação, as outras formas de trabalho definidas pela 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho – CIET, promovida pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 2013. Dentre elas, estão os afazeres domésticos, o cuidado de pessoas, o trabalho voluntário e a produção para o próprio

consumo², e foram investigadas pelo IBGE, para cada um desses conjuntos de atividades, o número de horas semanais efetivamente dedicadas e a principal atividade exercida.

Outro exemplo, na publicação “Outras formas de Trabalho” (IBGE, 2018), a partir dos dados da PNAD-C, levantou-se que, no Brasil, em 2018, 85,6% das pessoas de 14 anos ou mais de idade realizavam alguma das atividades de afazeres domésticos, seja no próprio domicílio, seja em domicílio de parente - um acréscimo de 3,3 milhões de pessoas relativamente ao ano de 2017. A taxa de realização de afazeres para os homens havia aumentado mais do que a taxa para as mulheres (1,8 ponto percentual entre eles, frente a 0,5 ponto percentual entre elas) entre 2017 e 2018. Não obstante, a discrepância entre homens e mulheres se manteve. Enquanto 78,2% dos homens realizaram afazeres domésticos em 2018, a taxa de realização de afazeres era de 92,2% entre as mulheres, uma diferença de 14 pontos percentuais. Em 2016, esta diferença era de 17,9 pontos percentuais, caindo para 15,3 pontos percentuais em 2017, indicando uma tendência de diminuição.

A taxa de realização de afazeres das mulheres é bastante elevada, também quando estas estão nas condições de cônjuge (97,3%) ou de responsável pelo domicílio (95,3%). Quando os homens estão na condição de cônjuge ou de responsáveis pelo domicílio, a taxa de realização de afazeres é de 86,5% e 82,4%, respectivamente (IBGE, 2018).

A publicação do IBGE (2018) também revelou que as mulheres possuem uma taxa de realização maior que a dos homens em todas as grupos de atividades acima mencionados, exceto para a atividade “fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, automóvel, de eletrodomésticos etc.”. Neste caso, a taxa é de 59,2% para homens e 30,6% para mulheres.

As principais atividades de afazeres domésticos na PNAD-C são captadas quando se pergunta sobre o afazer doméstico no domicílio, conforme consta na nota de rodapé 3. As atividades em que as diferenças entre homens e mulheres são maiores são “preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça” (34,7 pontos percentuais) e “cuidar da limpeza ou

² São afazeres domésticos as atividades agrupadas em oito conjuntos: “preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça; cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; cuidar dos animais domésticos; e outras tarefas domésticas. O trabalho em cuidado de pessoas é investigado com base em seis conjuntos de atividades (...): auxiliar nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); auxiliar nas atividades educacionais; ler, jogar ou brincar; monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas; e outras tarefas de cuidados de moradores. O trabalho na produção para o próprio consumo é identificado considerando-se quatro conjuntos de atividades: cultivo, pesca, caça e criação de animais; produção de carvão, corte ou coleta de lenha, palha ou outro material; fabricação de calçados, roupas, móveis, cerâmicas, alimentos ou outros produtos; e construção de prédio, cômodo, poço ou outras obras de construção” (IBGE, 2018, p. 1).

manutenção de roupas e sapatos” (36,9 pontos percentuais) e, em menor medida, a atividade de limpeza do domicílio (13,9 pontos percentuais) (IBGE, 2018).

Quanto às atividades de cuidado de pessoas no domicílio, a PNAD-C permite a identificação do morador que recebeu este cuidado e qual foi a atividade realizada. Ao analisar a idade do morador, percebe-se que quem recebeu mais cuidados no domicílio foram crianças de até 14 anos. A análise do tipo de cuidado realizado com crianças mostra que a atividade mais frequente foi o monitoramento dentro do domicílio, embora em menor proporção para homens (87,9%) do que para mulheres (91,6%). A atividade com menor percentual de realização foi o auxílio nas atividades educacionais – mas também aqui se nota a diferença entre homens e mulheres, respectivamente 60,7% e 72,0%. A diferença de percentual entre homens e mulheres no auxílio aos cuidados pessoais é 18,6 pontos percentuais, enquanto no auxílio às atividades educacionais é 11,3 pontos percentuais (IBGE, 2018).

Em conformidade com esses dados, Medeiros e Pinheiro (2018) observaram que as mulheres são responsáveis por atividades que poderiam ser identificadas como rotineiras e com menos abertura para serem adiadas, como lavar roupas e vasilhas, passar roupas, limpar a casa, cuidar dos filhos, cozinhar, ou seja, tarefas que consomem muito tempo e maior frequência para realização.

Em contrapartida, considerando os afazeres necessários para se manter uma casa, aos homens caberia às atividades mais ocasionais e flexíveis, tais como, pequenos reparos nas residências, cuidados com o jardim, cuidar dos carros ou pagar contas. Portanto, para além da questão da desigualdade na distribuição do trabalho reprodutivo, é possível notar a segmentação das atividades realizadas dentro da rotina familiar (COLTRANE, 2000; FUWA, 2004; HIRATA; KERGOAT, 2007; LENNON; ROSENFELD, 1994).

Desta forma, nota-se que embora exista uma parcela da população masculina que dedique tempo em trabalhos não pagos, como o exemplo de trabalho doméstico mencionado acima, este tempo é consideravelmente pequeno e nunca se aproxima do tempo gasto em atividades pagas, tanto dos homens quanto das mulheres (MEDEIROS; PINHEIROS, 2018). Observou-se, no decorrer das décadas, que houve uma reconfiguração na divisão sexual do trabalho, porém não foi possível identificar mudanças estruturais significativas. Dito isto, constata-se que “as atribuições socialmente definidas para homens e mulheres, no fim das contas, permanecem nas concepções culturais, uma vez que delegam ainda às mulheres as responsabilidades da reprodução social” (DE SOUSA; GUEDES, 2016, p. 123).

Sobre o trabalho fornecido gratuitamente pelas mulheres, como o trabalho envolvido na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, Delphy (2015) compreendeu que este trabalho permite que os homens possam se dedicar ao trabalho remunerado. A oferta do trabalho reprodutivo ter sido uma exclusividade das (ou ser majoritariamente realizado por) mulheres e, mais especificamente, a gratuidade deste trabalho poder ser definida em uma relação de casamento, caracteriza o tipo de exploração patriarcal no mundo capitalista, cuja exploração apresenta-se em dois níveis, quais sejam, um coletivo e um individual. Assim, a responsabilidade pelas crianças é atribuída às mulheres para liberar coletivamente os homens.

Em sintonia, Biroli (2016) apontou que é na apropriação coletiva do trabalho das mulheres que se situa a organização da exploração individual, isto é, a exploração do trabalho da mulher é realizada por seus maridos. Segundo Delphy (2015), é na relação de casamento que o trabalho das mulheres é ofertado de maneira gratuita e tido como não produtivo, uma vez que, quando fora de casa, ao atenderem às necessidades de outras pessoas que não às do marido, tal trabalho passa a ter valor econômico.

Assim, Biroli (2016) em sintonia com Delphy (2015), afirmou que o fato da liberação dos homens ser coletiva e institucionalizada, cria uma noção de que se pode explorar, como retorno pelo provimento financeiro das crianças, a integralidade da força de trabalho da esposa, fato que não finda nos casos de divórcio, já que são as mulheres que permanecem responsáveis pelas crianças. São as mulheres que experienciam os desdobramentos da apropriação do seu trabalho, sejam eles durante o casamento, comprometendo a sua formação e profissionalização, como consequência por serem responsabilizadas pelas atividades de cuidado dos integrantes e da casa ou terminado o casamento, vivenciando os limites por continuarem sendo as principais responsabilizadas pelos filhos.

Nesta esteira de raciocínio, Biroli (2016) concluiu que, enquanto as mulheres casadas sofrem diretamente a opressão comum presente na divisão do trabalho, as mulheres divorciadas e as mulheres solteiras com filhos demonstram o caráter sistêmico e institucionalizado da opressão, pois tais mulheres acabam por vivenciar os custos potencializados do rompimento com os padrões de dependência em vigência. Assim, o caráter institucional da exploração no casamento torna a situação das mulheres difícil fora e dentro do casamento: fora do casamento, a situação das mulheres é “potencialmente tão ruim que o casamento aparece como um mal menor” (BIROLI, 2016, p. 727).

Embora tenhamos constatado o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o que poderia aumentar a qualidade de vida das mulheres, tal aumento foi acompanhado, para algumas, do aumento de capitais econômicos, culturais e sociais. Ou seja,

para continuar alcançando posições bem remuneradas, são exigidas mais horas de dedicação pessoal, razão pela qual tais mulheres passaram a “externalizar” o trabalho doméstico do qual, mesmo pertencendo agora à esfera produtiva, seguem sendo responsabilizadas. Em outras palavras, recorrem às mulheres em situações mais precárias que a sua (HIRATA; KERGOAT, 2007), cujo fato revela que os efeitos da dupla jornada são atribuídos de maneira desigual para as mulheres, a depender dos diferentes marcadores sociais (TRINDADE; PAVAN, 2022).

Um exemplo do exposto pode ser visto em “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” (IPEA, 2017), feito com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a qual demonstrou, por meio de seus resultados, a dupla jornada das mulheres, bem como que “exercer atividade remunerada não afeta as responsabilidades assumidas pelas mulheres com as atividades domésticas, apesar de diminuir a quantidade de horas dedicadas a elas” (TRINDADE; PAVAN, 2022, p. 4).

Vejamos,

A taxa de realização de afazeres continua maior entre as pessoas ocupadas (88,0% em 2018), do que entre as não ocupadas (82,8%) (...). Contudo, entre as mulheres, a diferença de taxa de realização entre ocupadas e não ocupadas não é tão relevante (5,0 pontos percentuais) quanto o é para os homens (11,9 pontos percentuais), o que pode indicar que sua situação na ocupação interfere pouco na realização de afazeres domésticos, mostrando um traço da dupla jornada feminina, quando se considera o conceito amplo de trabalho (IBGE, 2018, p. 4).

A dupla jornada das mulheres também não afeta as suas responsabilidades com o cuidado, uma vez que

A realização de cuidados é maior entre as pessoas ocupadas, como no caso dos afazeres domésticos. Em 2018, 34,0% dos ocupados e 29,3% dos não ocupados realizaram cuidado de moradores ou de parentes não moradores. Isto também ocorre para homens e mulheres, contudo a diferença de taxa de realização de cuidados entre ocupados e não ocupados é bem maior para homens (11,7 pontos percentuais). No caso das mulheres, estar ocupada ou não ocupada interfere pouco na realização de cuidados (diferença de 3,2 pontos percentuais) (IBGE, 2018, p. 8).

Conforme período mencionado de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a quantidade de mulheres que afirmaram realizar atividades domésticas não sofreu alterações em mais de 90% dos casos analisados. Em 2015, ao contabilizar tanto o trabalho produtivo quanto as atividades domésticas, a jornada semanal média para as mulheres ultrapassou em 7,5 horas a dos homens. E mais, o estudo ainda demonstrou que quanto maior a renda das mulheres, menor é o tempo delas dedicado às atividades domésticas,

já que com a renda aumentada, há a possibilidade de contratar uma empregada doméstica, além de possuir maior acesso aos eletrodomésticos (IPEA, 2017).

Ainda, através da divisão sexual do trabalho, demonstrada por meio do vínculo entre trabalho remunerado e não remunerado, bem como os seus desdobramentos quando analisadas a esfera da produção econômica e a esfera da reprodução social, é possível observar que as funções domésticas limitam o desenvolvimento profissional das mulheres, sendo este um fator que implica em carreiras interrompidas, salários mais baixos e empregos de qualidade mais baixa (BRUSCHINI, 2006 apud DE SOUSA; GUEDES, 2016). Em acordo, Biroli (2018) argumentou que o maior tempo de trabalho das mulheres, em virtude da dupla jornada de trabalho, não só as sobrecarrega, como também prejudica as possibilidades de crescimento profissional, qualificação acadêmica, empenho político e cuidado de si, limitando as chances de melhoria de vida em diversos aspectos.

Sobre a mensuração da jornada em trabalhos pagos, é possível pensar em jornadas máxima ou razoável. Entretanto, o mesmo não é possível para as demais atividades, como cuidados pessoais, sono, lazer ou ócio, uma vez que não é comum estabelecer uma duração desejável para tais atividades. Em relação ao tempo de sono, a literatura apontou que a média de sono para um adulto deveria ser de oito horas por dia, enquanto a média de tempo para cuidados pessoais varia entre 1 e 2 horas por dia (HESLOP et al., 2002; NSOT, 2001; TING; MALHOTRA, 2005; USBLS, 2013 apud MEDEIROS; PINHEIRO, 2018, p. 171). Já em relação às jornadas extensivas de trabalho, tais números sofrem alterações e a média para se manter saudável e ativo passa a ser de oito horas diárias destinadas para sono e cuidados de si (MEDEIROS; OSÓRIO; COSTA, 2007 apud MEDEIROS; PINHEIRO, 2018, p. 171).

A partir da avaliação do tempo total de trabalho em trabalho pago (mercado) e não pago (doméstico), mensurados pela PNAD 2013 e PNAD-C 2018, conclui-se que é alarmante a desigualdade no uso do tempo para trabalho no Brasil, segundo o gênero. Os trabalhos femininos, pagos e não pagos, são os que mais contribuem para a desigualdade total da sociedade. A razão para tal desigualdade estaria no fato do trabalho doméstico realizado por homens não ser frequente, o que contribui pouco para a redução desigual do uso do tempo em trabalhos (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Por sua vez, o tempo que as pessoas alocam em diversas atividades determina, consideravelmente, o que são capazes de fazer e como podem se beneficiar dos seus esforços (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018). Apesar de observarmos o ingresso das mulheres na esfera pública e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, esta não foi acompanhada por uma divisão mais igualitária de tarefas com os homens no espaço

doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007; SORJ et al., 2007). Portanto, além do emprego formal (trabalho produtivo), as mulheres permanecem realizando trabalhos de cuidados com a casa, os filhos, o marido, os idosos e os doentes da família, fato que implica em mais horas de dedicação não remuneradas, compreendidos como trabalho reprodutivo, materializando dupla jornada de trabalho (TRINDADE; PAVAN, 2022).

Para Saffioti (2015), apesar das grandes conquistas advindas das lutas feministas em busca pela emancipação, a base material do patriarcado não foi destruída. Assim, a grande contradição da sociedade de nossos tempos é composta pelo nó patriarcado, capitalismo e racismo. Para tal, Saffioti (1979) explicou que não podemos esquecer que:

entre um sistema produtivo de bens e serviços e a marginalização de uma categoria de sexo em relação a ele medeia a estrutura familiar na qual a mulher desempenha suas funções [consideradas] naturais e mais a de trabalhadora doméstica e socializadora dos filhos (SAFFIOTI, 1979, p. 79).

Ou seja, a família é, portanto, uma importante fonte para o entendimento histórico da exploração e opressão sobre as mulheres. Neste sentido, o Estudo do Uso do Tempo se mostra essencial para a mensuração e compreensão das desigualdades de gênero por meio da alocação diferencial do tempo em trabalhos remunerados e não remunerados entre homens e mulheres. Por meio desses estudos e de produções acadêmicas, já sabemos sobre a presença de injustiça na distribuição das tarefas domésticas e de cuidados, além de como isso traz, histórica e socialmente, impactos graves à vida e realidade das mulheres, sobretudo em suas vidas profissionais, o que agrava a dependência econômica e as leva a maiores opressões e explorações (BARAJAS et al., 2016).

Por esta razão, Barajas et al. (2016) defendem que, com os dados disponíveis, é possível transformá-los em políticas públicas que atendam às mulheres e retirem os obstáculos que o trabalho não remunerado, doméstico e de cuidados lhes impõe, principalmente às mulheres que se encontram em situação de pobreza. Para tal, é indispensável a participação do Estado, assim como aumentar o acesso a melhores oportunidades de emprego, estudo e capacitação, sem a cotidiana limitação e desgaste advindo da sobrecarga de trabalho não remunerado. Entretanto, recorremos à Cisne (2018), para reafirmar que o caminho possível para uma mudança estrutural em nossa sociedade só virá por meio do comprometimento de um projeto de sociedade que seja antipatriarcal, antirracista e anticapitalista.

Portanto, através dos estudos citados, podemos visualizar com mais precisão que a desigualdade e a hierarquia ainda são utilizadas em benefício da reprodução do sistema capitalista (ANDRADE, 2015), pois, as mulheres, ao serem responsabilizadas pela reprodução social da força de trabalho, conseqüentemente, asseguram os ganhos econômicos, ou melhor, parte das sustentações essenciais da acumulação de mais valia (CISNE; FALQUET, 2020).

1.2 O trabalhador ideal e o enovelado de opressões

A nível global, observa-se a substituição do modelo, cujo homem é o provedor e a mulher a dona de casa, ou seja, aos homens o direito à esfera pública e às mulheres o dever, entendido como destino natural, à esfera privada, para o modelo que expressa a divisão sexual do trabalho com viés de gênero. Nesse modelo, é permitido que as mulheres pertençam à esfera pública por meio da participação política e da inserção no mercado de trabalho, entretanto, majoritariamente ainda são as mulheres as responsabilizadas pelos trabalhos de cuidado na esfera privada (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Portanto, o novo modelo desenvolveu novas possibilidades para que as mulheres participassem da “esfera pública”, mas não assegurou que a transferência do tempo aplicado pelos homens ao mercado de trabalho fosse equivalente ao tempo investido na “esfera privada”, o que afirmou uma divisão sexual do trabalho com intenso viés de gênero (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Não por coincidência, as pesquisas feitas no ocidente apontam que os trabalhos em tempos parciais possuem predominância da mão de obra feminina, já que são as mulheres que conciliam os trabalhos relacionados com os cuidados e o mercado de trabalho, o que as leva a escolher esse nicho de trabalho, cuja precariedade e vulnerabilidade são aumentadas, mas possibilitam que as mulheres continuem cuidando de seus lares (WALBY, 2003).

Além disso, a partir dos dados de 1992 a 2005 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, Sorj, Fontes e Machado (2007) demonstraram como as responsabilidades familiares pesam mais sobre as mulheres quando o assunto é o mercado de trabalho. Enquanto os indicadores de mercado de trabalho dos homens seguem um padrão com pouquíssima alteração, os indicadores de mercado de trabalho das mulheres sofrem constantes alterações, pois possuem relação direta com o tipo de família em que estão incluídas.

Desta forma, as autoras (2007) demonstraram que, independentemente da estrutura familiar, a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho nunca é menor do que 86,5%. Porém, no caso das mulheres, a depender da estrutura familiar na qual é pertencente, a taxa de participação demonstrou sofrer variação de 87,9% a 62,7%. Em outras palavras, a participação das mulheres no mercado de trabalho, independente da estrutura familiar em que está inserida, é sempre inferior à participação dos homens.

Ademais, as mulheres que mais se inserem no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam famílias e/ou não possuem filhos, enquanto os homens que formam famílias e/ou possuem filhos são os que mais se inserem. Portanto, a ausência de pressões familiares favorece a participação das mulheres no mercado de trabalho, ao passo que, para os homens, formar ou não famílias com ou sem filhos não altera em nada a participação laboral (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

No caso das famílias monoparentais femininas com e sem filhos e no caso das mulheres casadas com homens, observou-se que a integração ao mercado de trabalho se dá por meio de ocupação de menor qualidade quando comparadas às ocupações dos homens. Como exemplo, recorremos a porcentagem grande de mulheres que estão em postos de trabalho informais, sem proteção dos direitos trabalhistas, rendimentos mensais baixos e com jornadas parciais de trabalho, o que certamente proporcionam a possibilidade de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, mas, por sua vez, também significa salários menores, que afetam o bem-estar das famílias (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

De modo geral, as mulheres possuem maior dificuldade de ascender na carreira em razão da necessidade de conciliar períodos no mercado de trabalho com períodos fora, devido à maternidade ou ao acúmulo das tarefas de cuidados (DIEESE, 2023). Entretanto, há que se considerar que a desigualdade de gênero atinge de maneira diferente algumas mulheres, pois se manifesta de forma muito mais intensa com as mulheres periféricas, negras e de baixa renda (BIROLI, 2018; RIOS; SOTERO, 2019).

As consequências do sistema capitalista, patriarcal e racista estão estruturalmente relacionadas/conectadas, de modo que recorremos às metáforas utilizadas por autoras feministas na tentativa de ilustrar os imbricamentos das opressões que as mulheres vivenciam. A organização temporal e teórica dessas metáforas é tratada por Cyrino (2022) na obra “Por um feminismo materialista antipatriarcal, antirracista e anticapitalista”.

Uma das primeiras tentativas de teorizar as articulações das opressões pode ser vista na obra “*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*” publicado em 1989 pela autora Kimberlé Crenshaw, a qual desenvolveu o conceito da interseccionalidade, cujo interesse foi

demonstrar o ponto onde duas ou mais formas de subordinação (racismo, sexismo, patriarcalismo) se encontram (CYRINO, 2022). Tal perspectiva implica em atentar-se para “as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Trata-se de reconhecer que opressões como a de classe, de gênero e de raça podem se entrecruzar a depender das marcas sociais carregadas pelo sujeito (ser pobre ou rico, ser atribuído ao gênero feminino ou masculino, ser preto ou branco, etc.). Este entrecruzamento de opressões cria desigualdades que condicionam as experiências, as possibilidades e os acessos a determinados espaços e oportunidades. Tais oportunidades serão mais ou menos restritas de acordo com a posição ocupada (BIROLI; MIGUEL, 2015).

Posteriormente, o conceito de interseccionalidade foi criticado pelas autoras Elsa Dorlin e Daniele Kergoat, pois consideraram que as opressões não podiam ser pensadas de uma maneira tão estática. Por esta razão, Kergoat propôs, como alternativa ao conceito de interseccionalidade, os conceitos de “consustancialidade” e “coextensividade” das relações sociais, isto é, “as relações sociais de classe, de sexo e de raça, concebidas como relações de produção, possuem a mesma substância, formada do entrecruzamento de exploração, dominação e opressão” (CYRINO, 2022, p. 50). Além disso, são coextensivas, na medida em que é impossível separá-las. Assim, os dois conceitos elaborados por Kergoat culminaram no conceito do nó que não pode ser desatado, formando um enovelado (CYRINO, 2022).

Por exemplo, o estudo desenvolvido com trabalhadores do ramo da tecnologia da informação realizado por Castro (2016), identificou que as exigências capitalistas acabam por “criar” um perfil de trabalhador ideal para o capitalismo. Este trabalhador é jovem, forte, não quer ou não consegue parar de trabalhar, ou seja, não pode engravidar, tampouco dedicar tempo para os cuidados com os integrantes da família, razão pela qual, não possui gênero neutro.

Castro (2016) relatou o depoimento de uma trabalhadora pesquisada do setor de T.I. Na entrevista, a trabalhadora relatou ser casada com o chefe, além de informar sobre o seu longo período de trabalho sem férias, a considerável precarização e desregulamentação, bem como as conciliações que precisou fazer no momento de repouso da licença maternidade:

(sic) Doze anos sem férias. O que eu saí foi minha licença-maternidade do *Vinicius*... Eu chamo de licença-maternidade, eu fiquei seis meses fora... O *Mário* me pagou salário, porque o filho era dele, e o dinheiro ia ficar todo na casa dele... Mas... Eu, na verdade, tava trabalhando de *home office*. Eu não ia pro escritório, mas quando o cliente chamava, quando tinha um problema, numa carga de trabalho bem inferior, mas acontecia... E quando era urgente, não tinha *chororô*. Então, assim, o

Vinicius tava com cinco dias de vida, deu um problema num cliente, o pessoal me ligando de cinco em cinco minutos. Sendo que eu ainda tava dolorida do parto, ainda... É... Eu tava sozinha em casa, eu não tinha empregada, o menino, ele só chorava, não dormia, meu peito tava machucado, a minha amamentação foi muito difícil, e eu tendo que programar um treco que tava dando pau! Sabe? Era uma coisa que exigia códigos, exigia programação, tal... Lógica, sossego, raciocínio... E eu tava cheia de hormônios, sabe, na *partolândia* ainda... Tudo que eu não tinha ali era um raciocínio lógico. Então, assim, eu chamo de licença-maternidade esses seis meses, mas eu não tive a paz que uma puérpera precisa pra poder cuidar de seu filho, pra poder amamentar seu filho. E o *Theo* [segundo filho] foram três meses [de licença-maternidade]. Então foi isso que nós tivemos. Além disso, eu e o *Mário*, nós tivemos uma semana de férias, eu acho que em 2003. Só. Trabalho, trabalho, trabalho... Até os meninos virem, eu tinha tanto tesão naquilo... Eu não precisava de descanso. Não precisava. Eu tava bem (MARCELA, 2011 apud CASTRO, 2016, p. 189).

Neste caso, a participante Marcela, nome fantasia criado pela pesquisadora (2016) para a preservação de sua identidade, demonstrou que, mesmo os cuidados com os filhos sendo atribuídos a ela e o “chefe” sendo o seu marido, pai das crianças, não houve possibilidade de repouso no decorrer do que deveria ser uma licença maternidade. A teoria do enovelado de Kergoat, descrita anteriormente, ajuda a identificar as diversas opressões vivenciadas pela participante, já que a obrigação com os cuidados dos filhos “liberou” o marido para as funções produtivas, mas, ao mesmo tempo, desvalorizou e invisibilizou as atividades reprodutivas ao acrescentar cobranças profissionais em um enovelado de exploração capitalista e patriarcal difícil de separar.

Em conformidade com o exposto até aqui, o IBGE (2021) demonstrou que, entre mulheres de 25 a 49 anos com crianças de até 3 anos de idade, o nível de ocupação é de 54,6%, enquanto o nível de ocupação de mulheres na mesma faixa etária sem crianças saltou para 67,2%. Ou seja, a existência de crianças de até 3 anos vivendo no domicílio constitui um fator importante na determinação da ocupação profissional das mulheres.

Já em relação à ocupação dos homens na mesma faixa etária e na mesma situação, qual seja, sem criança de 3 anos e com criança de 3 anos, demonstrou diferenças. Em relação aos homens com criança de 3 anos no domicílio, o nível de ocupação corresponde a 89,2%, enquanto os homens sem criança de 3 anos no domicílio chegaram a 83,4%. Isto é, em ambas as situações, o percentual dos homens mostrou ser maior, mas, no caso dos homens com crianças de 3 anos no domicílio, a diferença foi maior (IBGE, 2021).

A pesquisa também demonstrou as diferenças percentuais em relação à raça, uma vez que as mulheres pretas ou pardas, de 25 a 49 anos, com criança de 3 anos no domicílio, foram as que demonstraram a menor porcentagem nos níveis de ocupação da pesquisa realizada em 2019, chegando a menos de 50%, ao passo que o percentual das mulheres brancas

corresponde a 62,6%. A diferença também foi identificada nos casos de mulheres sem criança de 3 anos no domicílio, à medida que, para as mulheres pretas ou pardas e brancas, os níveis foram respectivamente 63% e 72,8% (IBGE, 2021).

Portanto, observa-se que o trabalhador ideal para o capitalismo pode não ser alvo das opressões patriarcais, mas precisa dela para garantir promoções nas variadas esferas da vida. Portanto, não há como pensar a questão da dominação e opressão das mulheres de maneira isolada, como sendo um problema exclusivo das mulheres. A metáfora do enovelado, desenvolvido por Kergoat (2010), evidencia que o capitalismo, o patriarcado e o racismo estão estruturalmente relacionados, ao passo que é conferido aos homens vantagens e visibilidades em detrimento da qualidade de vida e emancipação das mulheres.

Por tais razões citadas no decorrer do capítulo, compreendemos que, na medida que a precarização do trabalho atinge o universo dos homens brancos que performam uma masculinidade padrão (CASTRO, 2016), as mulheres apresentam situações ainda mais precárias, pois enfrentam salários desiguais, dificuldades de participação política e inviabilidade de qualificação profissional como consequências do vasto tempo despendido com trabalhos de cuidado e da casa. Estes aspectos nos levam a concordar com o feminismo materialista, já que este compreende que a luta feminista não é um apêndice da luta da classe trabalhadora ou uma luta secundária em decorrência da opressão capitalista, mas tão importante quanto. Ainda, oferece suporte para pensar as várias formas de opressões e inseri-las nas lutas por um projeto societário emancipatório e não só cidadão.

1.3 Neoliberalismo e desproteção social

De modo geral, as políticas sociais visam apaziguar os atritos advindos da relação capital x trabalho. Ora atende aos interesses capitalistas, ora concede benefícios à classe trabalhadora. Isso faz com que as políticas sociais passem a ser entendidas de diferentes maneiras a depender do período histórico em que estão inseridas, pois possuem certa plasticidade e dependem dos objetivos de quem as implementa. Por exemplo, as políticas de Estado liberal ou neoliberal são completamente diferentes das políticas encontradas em Estado social, por tal razão, definir o conceito para políticas sociais pode ser inviável, mas compreendendo-as como uma das ferramentas que busca amenizar os conflitos advindos das relações sociais dentro de um sistema capitalista, patriarcal e racista, parece-nos suficiente e compatível com a perspectiva teórica e política que adotamos nesta pesquisa.

Behring e Boschetti (2011) ressaltaram que as primeiras iniciativas de políticas sociais podem ser entendidas como fruto da relação de continuidade entre Estado liberal e Estado social, ou seja, não houve rompimento radical entre o Estado liberal do século XIX e o Estado social capitalista do século XX. Claro que se identifica profunda mudança na perspectiva do Estado, uma vez que ambos possuem objetivos diferentes, sendo o Estado social presente em um novo contexto socioeconômico e de lutas de classes, cujas orientações são social-democratas e de investimentos em políticas sociais. Entretanto, o reconhecimento de direitos presentes no Estado social possui algo em comum com os do Estado liberal: ambos reconhecem direitos sem danificar os fundamentos do capitalismo.

O que significa dizer que se as lutas e as conquistas por direitos sociais conseguem estabelecer limites aos ganhos capitalistas (MARX, 2017), a sua realização plena é limitada pela sociabilidade capitalista. Ou seja, nessa abordagem, considera-se o Estado social como “fenômeno capitalista contraditório, que pode, em determinadas circunstâncias, atender as reivindicações da classe trabalhadora, mas é, essencialmente, um elemento constitutivo da sociedade capitalista” (BOSCHETTI, 2018, p. 76).

Neste sentido, as políticas sociais, analisadas a partir do materialismo histórico, demonstram ser um mecanismo capaz de impor alguns limites à acumulação capitalista por meio da socialização da riqueza socialmente produzida, mas não deve-se confundir a potência que elas possuem de defesa por cidadania com uma falsa capacidade de resolver o problema da desigualdade social, da redistribuição crescente da renda nacional, tampouco entendê-las como estratégia para emancipação humana (BOSCHETTI, 2018).

Por exemplo, observamos que com o neoliberalismo e as mudanças no modo de acumulação capitalista, as políticas sociais sofreram com a restrição do orçamento, pelo aprofundamento da fragmentação e focalização, além da privatização e/ou terceirização dos serviços públicos. Somado ao contexto de desmonte dos direitos e das políticas sociais em andamento no Brasil desde o golpe parlamentar de 2016 e o aprofundamento que elas sofrem desde a implementação da agenda de reformas (ou contrarreforma, como Behring (2008) adota) do governo do presidente Jair Bolsonaro, as quais dizem respeito aos ataques à cidadania e à democracia, o que vemos é a destruição dos avanços alcançados nos últimos 30 anos e a busca pela implantação do Estado mínimo liberal (WANDERLEY; MARTINELLI; PAZ, 2020).

Se as políticas sociais na perspectiva do Estado social-democrata podem estabelecer limites ao acúmulo capitalista e garantir cidadania às pessoas, um Estado neoliberal se distancia deste objetivo, pois não apoia intervenções estatais para os aspectos sociais e as suas

regulamentações giram em torno de direitos privados e incentivo ao livre mercado (BEHRING; BOSCHETTI, 2011). No Brasil, desde o golpe parlamentar de 2016 até todo período de gestão do ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, o que pudemos observar foi um conjunto de iniciativas do governo (ou ‘des’governo, conforme as autoras Wanderley, Martinelli e Paz (2020) utilizam) federal de teor ultraliberal, conservador e obscurantista que incentivou o ódio de classes e de grupos historicamente vulneráveis e excluídos de acesso a bens, direitos e serviços públicos, como o povo negro, com ênfase para as mulheres pretas e pobres, os LGBTI+, os jovens periféricos e as classes trabalhadoras destituídas e subalternizadas (YAZBEK; RAICHELIS; SANT’ANA, 2020).

Vejamos: no primeiro semestre de 2022, o Brasil bateu recorde de casos de feminicídio, demonstrando a sua considerável intensificação, já que foram registrados cerca de 700 casos no referido período. Além disso, em 2021, 66 mil mulheres foram vítimas de estupro e 230 mil sofreram agressões físicas por violência doméstica. Apesar de todas as mulheres serem expostas às violências, observou-se que as mulheres negras correspondem a 67% das vítimas de feminicídio e 89% das vítimas de violência sexual, o que escancara o racismo. Tais dados são do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, sintetizados no Relatório Final Governamental (BRASIL, 2022).

Um dos motivos que explica o aumento do feminicídio no período de governo de Jair Messias Bolsonaro é a flexibilização da posse e do porte do uso de armas. Constatou-se que, entre 2019 a março de 2022, segundo dados da Polícia Federal, mais de 400 mil novas armas de fogo foram registradas no Brasil, sendo 96% registradas em nome de homens e apenas 4% em nome de mulheres. Nesta linha de raciocínio, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública analisou que, mais da metade dos casos de violência contra mulheres são efetuados dentro de casa, seja por companheiros, ex-companheiros, padrastos ou pais. Destarte, o aumento da posse e porte de armas de fogo agrava não só a letalidade dos homens sobre as mulheres, mas também a escala de silenciamento e repressão (BRASIL, 2022).

Todos os dados citados expressam as consequências concretas do desmonte das políticas públicas em curso desde 2016 por meio do corte orçamentário da Secretaria de Políticas para as Mulheres. Assim, a política de enfrentamento à violência contra a mulher, como o caso do programa “Mulher Viver Sem Violência” - que teve corte orçamentário de 90% -, a construção da Casas da Mulher Brasileira foi paralisada, além da retirada dos principais eixos que asseguravam a sua capacidade de execução da legislação, o que desobriga o Estado de cumpri-los (BRASIL, 2022).

Ainda, o serviço do Disque 180 também sofreu grave desmonte, uma vez que o serviço foi transferido para a Ouvidoria de Direitos Humanos, o que acarretou a perda do papel de orientação, informação e denúncia. Como consequência, a gestão de informação da rede de atendimento no país passou a ficar restrita a meras denúncias (BRASIL, 2022).

Outro fato que demonstra as consequências sofridas pela população a depender do tipo de proposta de políticas públicas e sociais de cada governo é o quanto a pandemia causada pela COVID-19 afetou as trabalhadoras domésticas. Para elas, a pandemia representou o aumento do risco à própria saúde, queda na renda, além da perda de direitos, porque elas foram as primeiras a serem infectadas e as mais impactadas pela COVID-19. Pois, desde 2016, os vínculos de trabalho deste nicho de trabalhadoras declinaram e foram agravados pela pandemia. Apesar da degradação em curso e potencializada pela pandemia, não houve medidas que viabilizassem a PEC das trabalhadoras domésticas pelo Ministério da mulher, da família e dos direitos humanos (MMFDH) (BRASIL, 2022).

Além do exposto até aqui, observou-se que a fome e a insegurança alimentar afetam em proporções maiores as mulheres negras e os negros e, além do agravamento do desemprego generalizado, o índice de desalento entre as mulheres é mais que o dobro do que os índices dos homens. A explicação para este dado é a sobrecarga doméstica, as tarefas de cuidados, além da ausência de oferta de serviços públicos, como as creches e escolas, que afetam negativamente o retorno das mulheres ao mercado de trabalho (BRASIL, 2022).

De acordo com Dieese (2023), as mulheres representam 64,5% das pessoas que estão fora do mercado de trabalho, enquanto os homens correspondem a 35,5%, conforme apontado pela PnadC-IBGE. Parte considerável das mulheres fora do mercado de trabalho deseja e precisa ter uma atividade econômica remunerada, no entanto as condições enfrentadas para ocupação são mais limitadas se comparadas com as condições dos homens, pois faltam creches, serviços de cuidados, garantia de direitos à maternidade, políticas que enfrentem a discriminação de gênero, os assédios moral e sexual no local de trabalho, entre outros.

Mesmo quando estão ativas no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam condições mais difíceis em relação ao acesso, permanência e ascensão profissional do que os homens, além de, no caso das mulheres negras, a situação ser ainda mais desfavorável. Histórica e estruturalmente, elas possuem registros salariais sempre menores se comparadas com as dos homens e mesmo quando possuem nível de escolaridade, ocupação e tempo de emprego similares aos dos homens, as mulheres sempre estão em desvantagem salarial (DIEESE, 2023).

Em sentido geral, a lei da igualdade salarial entre homens e mulheres objetiva atuar efetivamente para solucionar os problemas, mas as regulamentações existentes até agora não foram suficientes na promoção dessa igualdade. Assim, a nova lei busca abarcar não só a igualdade salarial, como também a igualdade na definição de valores para os cargos e funções, bem como nas regras de progressão de carreira, além de estabelecer a obrigatoriedade na divulgação dos dados relacionados a esses temas para que a fiscalização efetiva seja possível (DIEESE, 2023).

Para a consolidação e desempenho dessa legislação, o movimento sindical possui papel fundamental, já que as lideranças sindicais, principalmente as mulheres, devem estar atentas à divulgação de relatórios, denúncias, bem como à formação e organização das mulheres trabalhadoras em relação ao tema (DIEESE, 2023).

Por tal razão, não só a coleta de dados que demonstrem a realidade concreta das mulheres é suficiente. É necessário que haja participação expressiva das mulheres para a construção de políticas eficazes. Perez (2022) mostrou que as lacunas de dados de gênero e a pequena participação feminina na política, pelo predomínio de cadeiras ocupadas por homens, desemboca em políticas de viés masculino que prejudicam as mulheres.

Por exemplo, entre 2002 e 2012, os níveis de mulheres inseridas no mercado de trabalho saltou de 34% para 43% (PNAD apud DATA POPULAR/SOS CORPO, 2012). É possível notar que a conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares, especialmente na recente transformação estrutural das famílias e do mercado de trabalho no Brasil, se aproxima dos países desenvolvidos. Entretanto, quando analisados os suprimentos públicos, especialmente da Europa, no que diz respeito à socialização dos custos dos cuidados com a família, a distância é alarmante. Assim, o baixo desenvolvimento de serviços coletivos para possibilitar a socialização dos custos dos cuidados com a família acaba por “penalizar a quantidade e a qualidade da inserção feminina, sobretudo das mães, no mercado de trabalho” (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 574).

As regras socialmente construídas, bem como as políticas destinadas à regulação das relações entre trabalho e família demonstram como a sociedade compreende e valoriza a conciliação dessas duas dimensões (GORNICK; MEYERS, 2013 apud SORJ; FONTES; MACHADO, 2007) e evidenciam três tipos de políticas públicas mais comuns que facilitam a conciliação do trabalho e cuidados familiares, apesar delas possuírem níveis significativos de variações em seus desenvolvimentos e grau de cobertura que oferecem aos cidadãos, bem como na capacidade de neutralizar as desigualdades de gêneros. São elas:

licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes; regulação do tempo do trabalho que permite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais prementes, sem custos econômicos e para o desenvolvimento da carreira profissional; acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho (GORNICK; MEYERS, 2013 apud SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 575).

Por meio dos três tipos de políticas, pode-se notar, mesmo que de modo geral, que a legitimação social e política da conciliação entre trabalho e cuidados familiares no Brasil é fraca. Assim, o fraco desenvolvimento de políticas públicas que assegurem a redistribuição ou a socialização dos custos dos cuidados familiares, além da baixa abrangência das políticas existentes admitem que a gestão das demandas de conflitos entre a dimensão trabalho e família continua, em sua maioria, como uma pauta privada (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

No caso das licenças de trabalho para cuidar dos assuntos familiares, a legislação trabalhista brasileira assegura um conjunto de medidas, mesmo que com cobertura limitada. Entretanto, tais medidas só se aplicam aos trabalhadores registrados, o que representa menos da metade da força de trabalho ativa no Brasil, distribuídos entre as grandes empresas privadas e públicas. Ainda, o aumento significativo do trabalho informal na última década aponta para um contingente crescente de trabalhadores desprotegidos de direitos trabalhistas básicos, principalmente as cônjuges e chefes de famílias monoparentais, já que estão mais representadas no nicho informal da economia (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Não por coincidência, através da pesquisa realizada pela Data Popular/SOS Corpo (2012) que entrevistou 800 mulheres que trabalham entre 18 e 64 anos, nas regiões metropolitanas e Distrito Federal (DF), quais sejam, Pará, Ceará, Pernambuco, Bahia, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Distrito Federal, totalizando 10 regiões, identificou-se que a falta de vagas em creches é um grave problema vivenciado em todas as regiões mencionadas, pois 88% das mulheres entrevistadas apontaram a falta de vaga nas creches como uma das principais demandas ao poder público; 45% das mulheres que trabalham não possuem ajuda para cuidar dos filhos e 34% das entrevistadas indicaram que a maior dificuldade para as mulheres que trabalham é encontrar vagas em creches.

Assim, o nível de sobrecarga causado às mulheres e a falta de reconhecimento dos trabalhos relacionados com os cuidados, como o trabalho doméstico, violam uma série de direitos, como o direito à educação, aos serviços de saúde, ao trabalho digno e às oportunidades iguais às dos homens, à seguridade social e à participação política, entre

outros, além de afetar diretamente o desenvolvimento econômico do país (NACIONES UNIDAS, 2013, p. 39 apud BARAJAS et al., 2016).

As mulheres que não podem terceirizar o trabalho reprodutivo, como exemplo, os muitos casos de mulheres que não crescem profissionalmente por consequência da falta de tempo advinda da conciliação ou dedicação integral com as atividades domésticas e responsabilidades com crianças, idosos e maridos acabam ocupando trabalhos informais e jornadas flexibilizadas. Para estas mulheres, é lógico que dependem muito mais de políticas públicas e ferramentas coletivas que adiram à socialização das tarefas reprodutivas (HIRATA; KERGOAT, 2007; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BIROLI, 2018).

Conquanto as evidências disponíveis, não existem, atualmente, ferramentas e políticas públicas que inviabilizem a liberação das mulheres da sobrecarga de trabalho, uma vez que os trabalhos relacionados aos cuidados contam com a escassa participação dos homens, além de baixa responsabilidade do setor privado e do Estado, o que acarreta a sobrecarga significativa no trabalho total realizado pelas mulheres (ARAÚJO et al., 2016).

Nesta linha de raciocínio, para Barajas et al. (2016), embora seja verdade que dentro do lar é responsabilidade dos pais e mães os cuidados com os filhos, além da realização das tarefas domésticas, fora do núcleo familiar:

o Estado tem a responsabilidade de contribuir para a produção e reprodução da força de trabalho que alicerça as sociedades, possibilitadas, em grande parte, pelas tarefas de trabalho doméstico e de cuidados – principalmente realizadas, hoje em dia, por mulheres e meninas. Estas atividades são as menos visíveis, no que tange à contribuição das mulheres para o desenvolvimento e a sobrevivência econômica dos lares e das nações (BARAJAS et al., 2016, p. 39).

Deste modo, é preciso mudar para alcançar um novo modelo de entendimento e abordagem do trabalho não remunerado, cujo objetivo é chegar a uma compreensão de responsabilidade social e, para tanto, é necessário o envolvimento central do Estado, das empresas e da sociedade. No caso da responsabilidade do Estado, esta se dá em dois aspectos, quais sejam, implementação de políticas públicas que garantam a liberação das mulheres da sobrecarga de trabalho e realização de ações com escopo de valorar o trabalho não remunerado por meio de perspectivas sociais, culturais, econômicas e políticas (BARAJAS et al., 2016).

Para Barajas et al. (2016), as políticas de responsabilidade social são um fator determinante para a coesão social e o desenvolvimento inclusivo. Além disso, tem como objetivo a busca pela obtenção de melhores condições de igualdade entre homens e mulheres

através do enfrentamento das tensões existentes entre trabalho remunerado e não remunerado. Em certa medida, as políticas de responsabilidade social questionam a divisão sexual do trabalho e compreendem o trabalho não remunerado como um dos aspectos limitantes da autonomia das mulheres, suas possibilidades de desenvolvimento pessoal e sua participação, em igualdade de condições com os homens, na esfera pública e na privada.

Entende-se que o empoderamento econômico das mulheres é um requisito fundamental para chegar à igualdade de gênero, mas o mesmo só pode ser alcançado por meio da resolução do problema da carga horário de trabalho não remunerado, pois atinge quase exclusivamente às mulheres e limitam os seus acessos, desenvolvimentos e efetivo exercício de seus direitos. Nesta estratégia citada, o trabalho não remunerado passa a ser entendido como uma responsabilidade social e coletiva e quem o executa, como titular de direitos (BARAJAS et al., 2016).

Apesar de compreendermos as políticas públicas e sociais como uma ferramenta capitalista de viés conciliador e, portanto, incapaz de atingir a emancipação humana, também concordamos com Cisne e Falquet (2020), ao afirmarem que, se a ação estatal aparece como um caminho possível para redução da superexploração das mulheres, o oposto é inversamente proporcional. Ou seja, na medida em que o Estado adere ao neoliberalismo, no caso brasileiro a partir dos anos de 1990, e reduz ou elimina direitos e políticas sociais, aumenta a sobrecarga dos trabalhos considerados femininos. Ou seja, observa-se que é crescente a constância de mulheres em situação de precariedade e superexploração, já que trabalham gratuitamente garantindo parte da reprodução social da força de trabalho.

Além da sobrecarga e superexploração, pudemos refletir, a partir dos dados dos últimos anos, sobre os níveis aumentados de feminicídio, além da capacidade de silenciamento e opressão como consequências das medidas políticas de um governo altamente neoliberal, conservador e de extrema direita. Em outras palavras, em períodos de governos conservadores e liberais, há agravamento das explorações que acometem a sociedade, em especial as parcelas mais vulneráveis da sociedade, como é o caso das mulheres e mulheres negras, interesse da presente pesquisa. Neste sentido, assegurar a dignidade e cidadania dessas pessoas está diretamente relacionado com o incentivo de políticas sociais e democráticas, porém para uma mudança verdadeira e revolucionária, é preciso compreender esse formato de política social como um dos mecanismos do sistema capitalista, e, portanto, compreender as limitações que as políticas sociais possuem.

Portanto, observamos até aqui que a inserção das mulheres ao mercado de trabalho não foi acompanhada de medidas políticas e sociais que se preocupassem com a questão da

superexploração delas, pelo contrário, aparenta-nos que a certeza de que o “lugar da mulher” é dentro de casa, exercendo os trabalhos de cuidados, seja algo estrutural a ponto de ainda permear os pensamentos da sociedade como um todo, como se as mulheres só “pudessem ser liberadas” para o mercado de trabalho, caso consigam executar as funções atribuídas como sendo delas dentro de casa.

CAPÍTULO II: UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

O objetivo deste capítulo é discutir o impacto da uberização do trabalho no Brasil, a partir de um conceito ampliado que interconecte plataformação e precarização, produção e reprodução social. Discute-se, ainda, as condições históricas mais gerais e específicas da conjuntura brasileira que permitiram a chegada das empresas Uber e 99POP no país, as quais possibilitam que tais empresas operem em determinadas condições, cujo impacto vai além do próprio trabalho, pois envolve também a reprodução deste trabalho e deste(a) trabalhador(a).

Desse modo, iniciamos a construção de um caminho conceitual sobre a uberização do trabalho com a finalidade de tornar visível os trabalhos reprodutivos que servem de força indispensável para que os trabalhos socialmente valorizados aconteçam como tal. Assim, podemos identificar as relações entre os trabalhos subordinados às plataformas e trabalhos de cuidados, ou ainda a predominância de mão de obra masculina no nicho dos motoristas Uber e 99POP e o perfil e as condições de trabalho daqueles sujeitos que são responsáveis pela reprodução social do trabalho no seio familiar. A hipótese é que encontraremos entre os responsáveis pela reprodução social do trabalho fundamentalmente mulheres desempenhando função de cuidado – o que, a rigor, não é algo novo, mas que pode assumir novos contornos com o avanço das tecnologias, do gerenciamento subordinado e das características do trabalho para as empresas de plataforma.

Em síntese, o nosso objetivo é construir o atual capítulo a partir de quatro pilares: 1) da reestruturação produtiva à reforma trabalhista no Brasil; 2) empreendedorismo e o caráter subordinado; 3) gerenciamento algorítmico e a seleção de gênero; 4) uberização do trabalho: a busca de um conceito aplicável dentro e fora dos veículos.

Início com um breve histórico das empresas para as quais os(as) motoristas pesquisados(as) trabalham. A empresa de transporte de passageiros Uber, pioneira de proporção global no setor privado de transporte de passageiros, lançou o seu aplicativo em 2010 em São Francisco, na Califórnia. No entanto, a sua plataforma digital foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick (PIRES, 2019).

No Brasil, a plataforma foi introduzida em 2014 em São Paulo e no Rio de Janeiro. Em janeiro de 2018, já totalizava mais de 3 milhões de motoristas cadastrados com 15 milhões de viagens por dia realizadas (AGUILHAR; CAPELAS, 2014). Em 2020, a Uber já oferecia 6 serviços no Brasil, como “uberX”, “uberPOOL”, “UberSELECT”, “UberBLACK”, “UberJUNTOS” e “UberEATS”, sendo apenas este último relativo à entrega de comidas (UBER, 2020a). A Uber apresenta-se como uma empresa de tecnologia:

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja. A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade (UBER, 2022).

Apesar da Uber afirmar-se uma empresa de tecnologia e não de transporte, é justamente disso que se trata. A Uber nega *ser o que é* para não reconhecer o vínculo de trabalho com os motoristas. A questão tem sido tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), apresentado ao Supremo Tribunal Federal (STF) pela plataforma Uber. Já há mais de 10 mil processos sobre o tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista, cujo objetivo é decidir se existe vínculo empregatício entre “motoristas de aplicativo” e empresa criadora e administradora da plataforma digital (STF, 2024).

Deste modo, em deliberação unânime do Plenário Virtual, houve o reconhecimento de que a matéria tem repercussão geral, ou seja, é relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico e ultrapassa os interesses das partes envolvidas no processo (STF, 2024).

O julgamento de mérito, fase em que o colegiado decide se há ou não vínculo trabalhista, foi realizado pelo Plenário em sessão. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista em específico e a empresa. Para a corte trabalhista, a empresa deve ser considerada uma empresa de transporte e não uma plataforma digital. Este reconhecimento realizado pelo Tribunal visa aplicar tal decisão aos demais processos semelhantes na Justiça (STF, 2024). No entanto, a empresa Uber questionou a decisão do TST.

Em sintonia, a Justiça do Trabalho decidiu que a Uber deverá registrar em carteira todos os seus motoristas ativos e aqueles que vierem a trabalhar na plataforma a partir da decisão da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, assinada pelo juiz Maurício Pereira Simões, devido a abrangência nacional. Ademais, em sentença, resultante de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP), a plataforma digital foi condenada a pagar R\$1 bilhão por danos morais coletivos (AGÊNCIA BRASIL, 2023).

Em nota, a Uber disse que irá recorrer da decisão, bem como não irá adotar nenhuma das medidas exigidas pela sentença antes que todos os recursos sejam esgotados (AGÊNCIA BRASIL, 2023):

A Uber esclarece que vai recorrer da decisão proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo e não vai adotar nenhuma das medidas elencadas na sentença antes que todos os recursos cabíveis sejam esgotados. A Uber afirmou ainda ter convicção de que a sentença não considerou adequadamente o ‘robusto conjunto de provas produzido no processo’ e que a decisão se baseou em posições doutrinárias ‘já superadas, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal’ (apud AGÊNCIA BRASIL, 2023, p. 1).

Por sua vez, consoante informações no seu site, a empresa de transporte de passageiros 99POP, foi fundada em 2012 e conta, no Brasil, com 600 mil motoristas distribuídos em mil cidades. Em 2018, a 99POP foi adquirida pela Didi Global Inc, outra plataforma de tecnologia de mobilidade que vende serviços de mobilidade, entregas de alimentos, serviços financeiros e utilização de tecnologias de IA (inteligência artificial) (99POP, 2023).

Nas empresas de transporte de passageiros, como a Uber e a 99POP, é possível perceber, segundo Slee (2017), uma realidade de relações de trabalho desregulamentadas e inóspitas em áreas que antes estavam protegidas, uma remodelação das cidades sem considerar o que as tornavam habitáveis, novas formas de interações trabalhistas, nas quais o trabalhador passa a depender da avaliação dos clientes para permanecer na plataforma, bem como aplicativos que desafiam as legislações das cidades de todo o mundo.

Em relação ao contexto que tais plataformas encontraram, a literatura evidencia que, mundialmente, as transformações nas relações de produção e de trabalho - tanto econômicas quanto políticas – modificam e ampliam as formas de precarização do trabalho. E elas aconteceram no decorrer de décadas, sendo, no caso dos países periféricos (como Brasil), um contexto ainda mais brutal, já que, com a chegada do neoliberalismo em 1990, fomentou-se um quadro de desemprego, queda na renda, desproteção social, retirada de direitos, mudança na estrutura econômica, com a perda da centralidade da indústria e crescimento do setor de serviços (ANTUNES; POCHMANN, 2007).

A combinação dos fatores citados forja o que Antunes (2018) chamou de novo proletariado de serviços da era digital, um trabalhador precarizado e intermitente, que emerge com o crescimento do trabalho digital marcado por longas jornadas de trabalho e remuneração abaixo dos níveis socialmente necessários à sobrevivência. O desenvolvimento tecnológico é central neste processo. Dito de outro modo, a forma como o desenvolvimento tecnológico é mobilizado como meio de produção neste processo é central, pois entre outros aspectos faz

nascer empresas “de plataformas” que passam a mobilizar com um grau de intensidade ímpar os algoritmos para ampliar a exploração do trabalho.

Para Antunes (2018), o setor de serviços é impulsionado também pelas privatizações. Um aspecto instigante abordado pelo autor tem relação com as formas de representação da era digital, pois com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) constitui-se um novo ideal de trabalho online, digital e da era informacional, ideal que tem como suposto o fim do sofrimento e até mesmo o fim do trabalho. A realidade concreta, todavia, evidencia o contrário.

No Brasil, além de todas as mudanças citadas, observa-se que o processo de perdas de direitos foi acelerado após a reforma trabalhista de 2017 (GALVÃO et al., 2019; KREIN et al., 2019), a qual permitiu um considerável aprofundamento no que diz respeito à precarização do trabalho evidenciada com as reformulações de princípios feitas pela Justiça do Trabalho ao abandonar a valorização do emprego, a igualdade em sentido material e a segurança jurídica (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Tais contextos sociopolíticos possibilitam e permitem que fenômenos como a plataformização do trabalho seja instalada e permaneça na sociedade, aumentando consideravelmente os níveis de precarização da classe trabalhadora. A maneira de remunerar este trabalho – por metas, projetos, serviços, corridas, por peça ou também a condição de proprietários jurídicos dos veículos com os quais trafegam nas cidades (bike, motos e carros) - compõe relações que, no campo ideológico, difundem nos(as) trabalhadores(as), bem como na população usuária, a ideologia de que este é um trabalho autônomo, livre. Dissemina um hiperindividualismo, uma captura da subjetividade (ALVES, 2011), uma espécie de naturalização do abandono e da desproteção estatal que está na base do autogerenciamento subordinado e da viração (ABÍLIO, 2021b). E, notadamente, esta forma de compreender o trabalho também contribui para a sua permanência e reprodução.

Outro fator importante é observado em Vidigal (2022), que demonstra que um dos motivos que leva os(as) motoristas a se verem como autônomos é o fato de receberem na exata medida do que se produz, não sendo contabilizado, por exemplo, o tempo com a manutenção do veículo ou o tempo ocioso à espera de novas chamadas, configurando, assim, o pagamento por peça: “sob esse aspecto, o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas” (MARX, 2018, p. 658).

Se o(a) trabalhador(a), nesta realidade, é remunerado(a) pelo restrito tempo gasto na produção do que se vende, parece frutífero utilizar o perfil de trabalhador ideal desenvolvido por Castro (2016) e já exposto no capítulo anterior. Neste sentido, recorreremos aos seus

estudos com trabalhadores homens e mulheres do setor de TI (tecnologia da informação) para refletir os(as) trabalhadores(a) das empresas Uber e 99POP, uma vez que é necessário que os(as) trabalhadores(as) deste nicho (IBGE, 2023) trabalhem mais de 40 horas semanais para obtenção de uma média de dois salários-mínimos. Ou seja, mais de 40 horas semanais para adquirir uma renda minimamente capaz de manter a si mesmos e a sua família.

Concordando com Castro (2016), este trabalhador “empreendedor” e “colaborador” precisa ser jovem, forte, não querer ou não conseguir parar de trabalhar, não havendo espaço, em função das exigências do capitalismo contemporâneo, para trabalhadores com obrigações sociais e familiares e cuidados com prole, horários socialmente limitados, horários regulados pela indústria, comércio, escolas, hospitais etc. Ou ainda, a partir da perspectiva de gênero, não há espaço, por exemplo, para a gravidez e, portanto, o perfil de trabalhador ideal não possui gênero neutro. E esta é outra razão que justifica a nossa escolha, pois, como exposto, as pesquisas apontam para uma maioria de mão de obra masculina no nicho de motoristas de transporte de passageiros do setor privado.

Para que o perfil ideal de trabalhador, desenvolvido por Castro (2016) e mencionado acima, seja utilizável, é necessário distorcer a concepção de “trabalhador” e transformá-la em “empreendedor” e ainda tornar o “ser empreendedor” como algo extremamente vantajoso. Porém, embora haja constante esforço por parte dessas empresas, de parte dos(as) trabalhadores(as) e até de usuários(as) desses serviços na identificação desses trabalhadores como empreendedores, pudemos observar diversas formas de mobilização coletiva dessa categoria ao redor do globo na luta por melhores condições de trabalho, o que é comum entre a classe trabalhadora. Vejamos.

Na Argentina, a intensificação da precarização do trabalho e as transformações nas relações de trabalho a partir do surgimento dos aplicativos suscitaram um conjunto de movimentos por melhores condições de trabalho que se espalhou em maio de 2020 e contou com a formação de duas assembleias nacionais de trabalhadores de entrega, bem como a reunião com o Ministério do Trabalho no respectivo país. Ademais, a “Agrupación de Trabajadores de Reparto” (ATR) e os “Glovers Unidos Argentina” se moveram e organizaram paralisações em oposição à precarização laboral. Além da Argentina, contamos com outras manifestações que se espalharam pela América Latina e nos países da Europa tanto em 2019, como em 2020 (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Em 2016, os trabalhadores de empresas-aplicativos se reuniram em movimentos mais abrangentes, como exemplo tivemos o “Fight for \$15”, o qual exigia um rendimento mínimo por hora aos trabalhadores nos Estados Unidos. Em 2017, na Espanha, os entregadores de

empresas que utilizam mediação de aplicativos compuseram associações e exigiram a garantia de direitos, com relação direta com a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Deste vínculo foi desenvolvido um portal para atendimento de reclamações dos trabalhadores (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

No Brasil, o que vemos são movimentos desse cunho localizados primeiramente na região Sudeste e que estão também se expandindo para outras regiões, como no Nordeste, com reivindicação que passa pelo aumento de tarifa, acesso à proteção social e por segurança devido aos assaltos sofridos durante o período de trabalho sem qualquer apoio por parte das empresas mediadas por aplicativos (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Em acréscimo a tais movimentos citados no Brasil, tivemos os que ocorreram em cenário de pandemia. Houve duas paralisações dos entregadores de empresas do setor privado de transporte de passageiros, uma no dia 01/07/2020 e a outra no dia 25/07/2020 denominada de “breque dos apps”. Sobre a segunda paralisação, Abílio (2020) chamou atenção para a dificuldade na organização dessas paralisações, uma vez que, se os trabalhadores param, eles não ganham.

Em entrevista, Abílio (2020) discorreu sobre o impacto visual nas ruas, com as motos e as bicicletas paradas, o que foi importante para chamar a atenção para as outras formas de compor a paralisação, como permanecer off-line em casa. As greves dos Apps chamaram considerável atenção da mídia e da sociedade para as precárias condições de trabalho e de vida destes trabalhadores, especialmente para o tratamento desumano prestado aos trabalhadores subordinados aos aplicativos durante a pandemia.

Além do aumento da demanda no contexto de pandemia, a saúde do trabalho é fragilizada por decorrência da exposição ao risco durante as corridas, do ritmo, da intensidade e da extensão da jornada. Destarte, a regressão e desproteção da Justiça do Trabalho, o liberalismo econômico renovado, o argumento de uma suposta modernização nas relações de trabalho, o aprofundamento nos níveis de desemprego e de informalidade, a saúde do trabalhador e as formas de exploração escancaradas no decorrer da pandemia não devem ser ignoradas, pois agudizam ainda mais as precárias relações e condições de trabalho (UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Assim, observa-se que o ideal para as empresas é que este suposto empreendedor não deseje ser identificado como trabalhador e nem que seja reconhecido pelo vínculo de emprego, como evidenciam várias pesquisas. A despeito deste ideal de trabalhador, ou dito de outro modo, deste ideal de não trabalhador, de empreendedor, as reais condições de existência e de vida dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP colocam dilemas e suscitam

inclusive reações que são típicas de trabalhadores, como evidenciaram os parágrafos acima, por melhores condições de trabalho.

Todas as mudanças citadas, sejam elas no campo concreto ou ideológico, possuem uma trajetória importante de ser compreendida. Para tanto, no próximo tópico deste capítulo, resgatamos um pouco do que foi a reestruturação produtiva até a reforma trabalhista no Brasil.

2.1 Da reestruturação produtiva à reforma trabalhista no Brasil

A mudança do fordismo para o toyotismo alterou profundamente várias esferas do trabalho, desde a estrutura física das empresas, a subjetividade do trabalhador, as relações profissionais e pessoais e, principalmente, a forma de gestão da classe trabalhadora. Sobre a mudança, é fundamental pontuar que no sistema toyotista de produção há uma clara transferência de parte da gestão da produção para o próprio trabalhador e, embora carregue uma aparência de maior liberdade, é, em essência, uma exploração maior e mais intensa (ANTUNES, 2018).

Parte da exploração mais intensa acontece porque o gerenciamento continua subordinado e controlado e termina em novas maneiras de participação ativa da classe trabalhadora, além de outras formas de disciplinarização, cujo princípio é centrado no aumento da participação e contribuição destes para que, assim, aumentem a própria produtividade. Ou então a classe trabalhadora assume as responsabilidades da própria gestão e da própria produção, motivo pelo qual, é exigido que sejam flexíveis, uma vez que precisam executar várias partes distintas da produção (ANTUNES, 2018).

Em sintonia, ao redor do mundo, observamos que as medidas e ideologias neoliberais também foram responsáveis por fortes mudanças no mundo do trabalho. Especificamente no Brasil, a chegada do neoliberalismo teve a sua maior expressão situada na década de 1990 (ALVES, 2002). Nesta década, registramos o aumento considerável do desemprego estrutural e dos níveis de precarização do trabalho (ALVES, 2002; ANTUNES; POCHMANN, 2007). Logo, “a degradação estrutural do mundo do trabalho contribuiu sobremaneira para aprofundar o cenário de barbárie social” (ALVES, 2002, p. 72). Em outras palavras:

apesar das discontinuidades e incertezas conjunturais no ciclo da economia brasileira, tornou-se perceptível no decorrer da “década neoliberal”, tanto em períodos de recessão quanto em períodos de retomada do crescimento, o continuum de degradação do mundo do trabalho no país. A sensação de perda continua no

emprego, salário e condições de trabalho imprimiu a sua marca em contingentes maciços da PEA (População Economicamente Ativa), mesmo nos breves momentos de recuperação da economia brasileira (ALVES, 2002, p. 71-72).

Assim, observamos que as tentativas neoliberais de supressão da CLT e de alteração de seus principais dispositivos já vinham sendo propostas desde os anos 1990. Mas é no contexto de crise econômica e política, resultante do golpe de 2016, o qual retirou Dilma Rousseff da presidência da República, que os setores do capital radicalizaram a agenda neoliberal ao aprovar, durante o governo Temer, a reforma trabalhista em 2017. Se o aumento do desemprego estrutural desde a década de 1990 já apresentou grandes consequências em todo o cenário social, com as leis não só a favor, mas dando aval para a desregulamentação, a precarização e a terceirização do trabalho, após a reforma de 2017, o contexto laboral tornou-se ainda mais vulnerável aos trabalhadores.

Segundo Castro (2020), os direitos trabalhistas voltaram a ser ameaçados em 2015, uma vez que o cenário brasileiro era de mais uma recessão econômica que trouxe menores rendimentos e ocupações também reduzidas aos trabalhadores. Desta forma, a restauração da agenda neoliberal foi configurada com a aprovação da reforma trabalhista, a qual trouxe considerável mudança legislativa, haja vista a devastação dos direitos trabalhistas, pois oportunizou a flexibilização das leis e ampliou a desproteção.

Neste sentido, as reformas neoliberais, como a de 2017 (Lei 13.467/2017), servem de terreno fértil para a ampliação de contratos atípicos, quais sejam, o intermitente e o temporário e, inclusive, de trabalhos informais, sem proteção ou qualquer garantia social, como licenças saúde, por motivo de doença e aposentadoria. Há que se notar que o trabalho informal - realidade e característica estrutural do mercado de trabalho na periferia do capitalismo -, havia recuado durante os anos 2000, voltando a aprofundar as desigualdades a partir da referida Reforma, já que contrarreformas³ neoliberais buscam garantir os interesses capitalistas em detrimento das necessidades dos(as) trabalhadores(as) (BEHRING; BOSCHETTI, 2011). Nas palavras da juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, a reforma aprovada:

corrompe completamente não apenas a CLT, mas também a diretriz constitucional acerca da proteção ao trabalho humano. Subverte a proteção edificada ao longo de

³ Behring e Boschetti (2011) são adeptas da nomenclatura “contrarreformas” para se referirem às reformas feitas após a efetivação da Constituição Federal de 1988. Desta forma, compreendem que a reforma foi a Constituição Federal de 1988 e tudo o que é contrário e posterior a ela, deve ser entendida então como uma contrarreforma.

dois séculos, não apenas em razão da luta e da organização dos trabalhadores, mas em face das necessidades do próprio capital (SEVERO, 2017, p. 1).

Desta forma, a reestruturação produtiva, o aumento da tecnologia e “as regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediação e controles publicamente constituídos” (ABÍLIO, 2020, p. 112) representam a lógica neoliberal e possuem relação direta com as transformações do mundo do trabalho das últimas décadas.

Ademais, outra parcela das transformações que afeta a classe trabalhadora deriva do desenvolvimento da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e do aumento do acesso à internet, cujo principal resultado é o novo instrumento de oferta e demanda de serviço através das empresas-aplicativos (ANTUNES, 2018, 2020; CASTRO, 2020). Todavia, a forma de gestão possui muitas semelhanças com as formas fordistas e toyotistas (AMORIM; MODA, 2020) e obedecem a lógica de exploração e extração de mais valor do capitalismo, o que não é novidade no decorrer da história.

À medida que o Estado naturaliza a situação da intermitência, ao ofertar um aspecto de normalidade e legalidade e remunerar apenas quando solicitado, torna-se possível a expansão e o surgimento das empresas por aplicativo, em que o trabalho passa a ser organizado e controlado por plataformas/algoritmos (VIDIGAL, 2021), uma vez que:

os assim chamados app ou plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomos/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica de gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 32).

Portanto, observamos que a existência de trabalhos desregulamentados e precários, como é o caso do trabalho que acontece nas empresas Uber e 99POP, só se torna possível, nesta fase do capitalismo, em função de uma série de medidas neoliberais voltadas à retirada dos direitos trabalhistas, à ocultação ideológica e à adoção de novas formas de gestão da classe trabalhadora. Consequentemente, este conjunto de estratégias que servem ao capitalismo permite que as empresas, como a Uber e a 99POP, se declarem como apenas um aplicativo tecnológico e não sejam reconhecidas como empresas, o que camufla o vínculo empregatício por meio de brechas jurídicas e disseminação ideológica.

Mas, apesar das tentativas de burlar e camuflar os vínculos trabalhistas, é possível e necessário que olhemos para algumas contradições entre o que se propaga e a realidade

material desses trabalhadores e trabalhadoras, bem como a maneira que tais empresas operam. Por isso, optamos pela construção do tópico seguinte, cujo objetivo é evidenciar o caráter subordinado da massa de “empreendedores” no setor privado de transporte de passageiros.

2.2 Empreendedorismo e o caráter subordinado

Conforme Lima e Bridi (2019), a realidade dos trabalhadores das empresas-aplicativos corresponde à expressão máxima da desregulamentação do trabalho, cuja proporção se dá devido aos altos índices de desemprego, um dos motivos pelos quais os trabalhadores se submetem às condições precárias de trabalho, com pouca ou nenhuma regulamentação. Neste cenário de desemprego e alta informalidade, difunde-se, entre setores mais precários e vulneráveis, a ideologia do empreendedorismo que, conforme Moraes, De Oliveira e Accorsi (2019) demonstraram, possui forte apego entre entregadores e motoristas das empresas-aplicativos.

Sobre o conceito de empreendedorismo, este acompanha a transformação social, ou melhor, marca a passagem da sociedade antes caracterizada pela produção manufatureira e agrária para a produção mercantil, industrial e sofre alterações ao chegar nos modelos de produção contemporânea. Desta forma, através da história do empreendedorismo, pode-se acompanhar a história das instituições e dos costumes, uma vez que os mesmos caminharam em conformidade com as novas realidades, alterando e adquirindo novos significados (HOSELITZ, 1951; VALE, 2014 apud CARMO et al., 2021, p. 19).

Em um sentido amplo e de uma perspectiva social, “a atividade do empreendedor é tão antiga quanto o intercâmbio e o comércio entre os indivíduos na sociedade” (LANDSTRÖM; HARIRCHI; ASTRÖM, 2012). Porém, somente em 1770 que o termo “empreendedor” foi utilizado para se referir a alguém que controla uma empresa (VALE, 2014). Para Landström et al. (2012), o conceito ganhou relevância com a emergência dos mercados capitalistas e com a evolução das fábricas e manufaturas (LANDSTRÖM et al., 2012; VALE, 2014; VERGA; SILVA, 2014 apud CARMO et al., 2021, p. 19).

Para Tavares (2018), o empreendedorismo é entendido como uma estratégia do capitalismo, cujo discurso localiza o empreendedor como um agente de crescimento econômico e de mudança social. Na visão neoliberal, “[...] o empreendedorismo é uma estratégia pela qual é transferida ao trabalhador a atribuição de gerar postos de trabalho, de modo a garantir ‘ordem e progresso’ capitalistas” (TAVARES, 2018, p. 110).

Para tanto, o entendimento do empreendedorismo como uma ideologia pode ser explicada por diversas perspectivas. Por exemplo, uma das perspectivas é que, a partir da década de 1970, as mudanças advindas da reestruturação produtiva, consequência pela adesão ao modelo japonês de produção, alteraram o perfil do trabalhador quando trouxeram exigências como, flexibilidade, conhecimento, autocontrole e polivalência, associadas à ideia de participação nas tomadas de decisões da empresa. Nas teorias administrativas, o empreendedorismo é o movimento em que o sujeito deve ser o empreendedor de si (OVIEDO; MISOCZKY, 2017; PAES DE PAULA, 2002 apud CARMO et al., 2021, p. 20).

Em consonância, Moda (2022) mostrou que os anos de 1990 foram marcados por mudanças na concepção sobre quem seria empreendedor na sociedade brasileira. Estas mudanças têm relação direta com a chegada e com a adesão popular ao neoliberalismo no país (TRÓPIA, 2009), pois os governos Collor e FHC buscavam reduzir a esfera de influência do Estado no planejamento econômico, especialmente por meio das privatizações (TRÓPIA, 2009; GALVÃO, 2007) e da desregulamentação dos direitos trabalhistas individuais (GALVÃO, 2007). Desta forma, a noção de empreendedor foi ampliada e passou a ser reconhecida como diversas formas existentes de trabalhos informais ou donos de pequenas e microempresas.

Percebe-se que, após este período de avanço de políticas e da ideologia neoliberal, muitos profissionais – excluídos do mercado formal com as privatizações, por exemplo, ou buscando se inserir no mercado na condição de trabalhadores por conta própria – assumem o perfil de empreendedores. Destaca-se o fato de que se trata de trabalhadores que se (re)inserem em condições de trabalho sem garantias e proteção trabalhista, como falsos autônomos, engrossando as fileiras da informalidade – o que desvaloriza a força de trabalho e gera, como consequência, a uma piora da qualidade de vida da classe trabalhadora. Para legitimar o empreendedorismo, apesar da piora na qualidade de vida dos trabalhadores, os defensores do neoliberalismo argumentam que a retirada de direitos trabalhistas e proteção social acabaria por desestimular o funcionamento natural do mercado e a meritocracia individual, razão pela qual desenvolvem um arcabouço político-ideológico que superestimula que o indivíduo seja o responsável pela própria reprodução social, sem contar com apoio e proteção estatal ou de organizações coletivas (MODA, 2022).

Abílio (2019) analisou criticamente o uso do termo “empreendedor”, cuja utilização tem sido empregada para definir o trabalhador uberizado de empresas como a Uber, Ifood, 99POP e tantas outras e propôs, a partir de análises sobre os elementos centrais da uberização, o seu deslocamento para a definição de “autogerenciamento subordinado”, uma vez que “o

deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um autogerenciamento subordinado” (ABÍLIO, 2019, p. 5).

Assim, observa-se que a autonomia e a liberdade que as empresas como a Uber propagam, demonstram ser, na verdade, estratégias de marketing para capturar trabalhadores(as) e ocultar as suas reais formas (SLEE, 2017). Em consonância, Anjos e Abílio (2019) demonstraram que a realidade enfrentada pelos(as) motoristas escancara as condições reais de trabalho ofertadas, pois, apesar de pouco localizáveis e flexíveis, nota-se a existência de controle permanente sobre a produtividade do trabalhador e a qualidade dos trabalhos.

Ao se vincularem às plataformas, os(as) trabalhadores(as) passam a ser submetidos(as) a alguns processos e instruções que, quando e se descumpridas, podem acarretar punições, como perder o acesso à plataforma. A existência destas regras reforça a percepção do caráter subordinado dos(as) trabalhadores(as) (ANJOS; ABÍLIO, 2019).

Anjos (2022) demonstrou que as políticas e regras estabelecidas pelas empresas sofrem alterações a partir do setor na qual estão atuantes. Se olharmos para os processos da Uber, observa-se que a adesão dos(as) motoristas perpassa por cumprir alguns requisitos, como “não possuir antecedentes criminais e que seu veículo se encaixe em alguma categoria da empresa, na UberX, por exemplo, o carro deve possuir uma marca/modelo com até 10 anos de fabricação, ter quatro portas e possuir ar-condicionado” (ANJOS, 2022, p. 53). Outro aspecto é que para que o(a) motorista seja bem-avaliado(a) pelos consumidores (clientes), a Uber faz recomendações visando à satisfação dos clientes, como oferta de cortesias, doces, águas, bem como direito de escolha quanto ao repertório musical e ao ar-condicionado durante as viagens.

Anjos (2022) afirmou que, de fato, há a opção de escolha sobre o seu horário de trabalho, entretanto, ao logar na plataforma, os(as) trabalhadores(as) não possuem grande liberdade para rejeitar as corridas que apresentem algum tipo de desagrado. No site da Uber, pode-se constatar a política de desativação, a qual faz menções claras sobre a rejeição de corridas, conforme Anjos (2022, p. 53) explicitou: “ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável”.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) ressaltaram o tipo de produção ainda presente nos trabalhos subordinados por meio das plataformas, uma vez que, apesar de ouvirmos muito sobre gerenciamento algorítmico, trabalho sob demanda ou “just in time”, aplicativos,

plataformas digitais, inteligência artificial, *softwares* que monitoram e controlam o trabalho, ainda estamos diante de uma produção do tipo cooperativa-industrial⁴, cujo princípio é a organização em massa de trabalhadores e trabalhadoras em um mesmo local. Assim, é possível extrair desta articulação de trabalhos, através da persistente subordinação classista, o trabalho não pago.

Outro aspecto que joga luzes sobre a subordinação é a taxa de cancelamento, pois o(a) motorista não pode ter uma taxa de cancelamento superior à média da cidade na qual trabalha e aceitar a viagem e depois cancelá-la também não é recomendado pela Uber. Como consequência, os(as) motoristas acabam aceitando corridas que não desejam para evitar serem desligados da plataforma (ANJOS, 2022). Ainda que a literatura venha acumulando discussões sobre o caráter subordinado dos trabalhadores neste modelo de empresa, existe, por parte dos(as) trabalhadores(as) e por parte da população usuária, a ideia de que o(a) motorista é um empreendedor, um autônomo, um proprietário de si mesmo.

A percepção por parte dos trabalhadores uberizados sobre o seu próprio trabalho não deve ser tomada como meramente ideológica, porque há objetivamente características do trabalho que suscitam tal percepção. Trópia (1996), ao analisar as percepções de trabalhadores no comércio sobre as suas relações de trabalho, identificou que havia entre os vendedores um apego ao fetiche do trabalhador autônomo. De que relações de trabalho os comerciários derivaram tal percepção? A autora (1996) explicou que o fetiche do trabalhador autônomo, expresso por um trabalhador assalariado, deriva das formas concretas de salário comissionado, das relações pessoais mantidas com os proprietários nos pequenos estabelecimentos comerciais e da relação de dependência com os clientes. Trópia (1996) retomou o Capítulo VI Inédito, em que Marx definiu o trabalhador autônomo, o *selfemployng labourer*, como aquele que emprega a si mesmo, “é o seu próprio assalariado” e que “os seus próprios meios de produção defrontam-se-lhe na sua imaginação como capital. Na sua condição de capitalista de si mesmo, autoemprega-se como assalariado” (TRÓPIA, 1996, p. 128).

Neste diálogo, é possível também identificar relações materiais que podem forjar o mito do trabalhador autônomo, do empreendedor, entre motoristas das empresas que se consideram meramente aplicativos tecnológicos. Além da autonomia *relativa* para fazer escolher a própria jornada, do autogerenciamento subordinado, pode-se acrescentar a

⁴ Os autores (2021) explicaram que utilizaram a noção de indústria da mesma maneira que Marx, em sua obra O Capital, livro II, na qual “industrial é todo o ramo de produção explorado segundo o modo capitalista” (MARX, 2014, p. 131 apud ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

inexistência física da empresa, a inexistência de uma empresa no sentido clássico do termo, uma vez que ela é para o trabalhador um sistema, um aplicativo. Parece que o trabalhador assimila apenas o autogerenciamento, mas não a subordinação.

Neste sentido, o fetiche do trabalhador autônomo ou a ideologia do empreendedorismo não são meras fantasias, mentiras, mas se constituem expressões das relações concretas. Na concepção althusseriana, a ideologia representa a relação imaginária dos indivíduos com suas condições reais de existência; a ideologia é alusão e ilusão (ALTHUSSER, 1980).

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) demonstraram os desafios contemporâneos frente a nova forma de organização do trabalho, posto a complexidade dos elementos, bem como as armadilhas teórico-políticas. Parte das dificuldades e armadilhas envolvendo os trabalhos subordinados por meio de plataformas digitais pode ser compreendida pela dificuldade no mapeamento e reconhecimento da exploração do trabalho e da sua centralidade nas formas de acumulação capitalista dos últimos anos⁵.

Consoante Abílio, Amorim e Grohmann (2021):

Esta subordinação se dá através de um meio de produção que permite a imposição de formas de trabalho – (auto)gerenciamento, controle e monitoramento (algorítmico) –, de recrutamento (aleatório ou não), de adesão ou desligamento, de conduta e de comportamento empreendedor. Ou seja, um tipo de produção na qual o trabalhador, individual ou coletivo, não interfere diretamente no “quê” e no “como” se produz, seja uma mercadoria tangível ou intangível, seja um serviço que se realiza remota ou presencialmente (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 43-44).

Destarte, ocorre – ainda que de forma subsumida – a continuação da forma industrial de organização do trabalho, pois os meios de produção ainda seguem separados dos(as) trabalhadores(as), ou seja, as empresas detêm o domínio sobre o que será ou não produzido e de que modo será realizado. Ademais, as empresas ainda necessitam de trabalhadores como objetivo estratégico de sua produção, ou seja, a cooperação continua enquanto princípio básico de organização do trabalho (ROSDOLSKY, 2001 apud ABÍLIO; AMORIM;

⁵ Outras ferramentas que demonstram os interesses e estratégias capitalistas (e armadilhas políticas), também muito utilizadas nas últimas décadas, segundo Antunes, são as incorporações neoliberais ao léxico empresarial. Inicialmente, difundidas pelo universo máquino-informacional-digital, alguns termos que se destacaram foram: *platforms economy*, *crowdsourcing*, *gig-economy*, *homeoffice*, *homework*, *sharing economy*, *on-demand economy*. Ainda, observa-se a reformulação de nomenclatura do que conhecíamos como cargos de direção das grandes corporações, já que agora receberam o nome de *chief executive officer* (CEO). Além disso, assistimos com frequência o uso do termo “colaborador” e “parceiro” para se referir a massa de trabalhadores tidos como empreendedores (ANTUNES, 2024).

GROHMANN, 2021), seja o trabalho uberizado ou plataformizado. E, como terceiro argumento, a subsunção real segue sendo produzida nas formas contemporâneas de exploração e dominação do trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Em outras palavras, a mudança é demonstrada pelo aprofundamento da subordinação, já que por meio de *softwares* e aplicativos, as plataformas digitais utilizam um novo conjunto de forças produtivas (TICs), chamadas por Amorim e Grohmann (2021) de uma “nova maquinaria”, a qual articula e integra, em tempo real, o trabalhador coletivo, bem como radicaliza a extração de mais-trabalho com base nos princípios da cooperação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Portanto, considerando a característica do capitalismo, compreende-se o empreendedorismo como um aspecto da ideologia neoliberal, cuja maneira de divulgação é realizada por meio de discursos, imperativos e normas de conduta que levam a naturalização da sua forma de dominação. Tal ideologia tem como efeito a naturalização da destruição de regras, instituições e direitos a fim de produzir outras formas de viver e de se relacionar com os outros e, como consequência, fabricar novos sujeitos (DARDOT; LAVAL, 2016).

Assim, se a realidade dos(as) trabalhadores(as) subordinados(as) às plataformas é composta por uma subordinação realizada por meio de dispositivos de controle mais sofisticados, como o estabelecimento de metas, missões, desligamento arbitrário da plataforma, avaliação de clientes e imposição de limites para as corridas, compreendemos o termo “empreendedorismo” para se referir aos trabalhadores(as) de empresas como a Uber e a 99POP como uma ideologia - nos termos de Althusser (1980) e de Trópia (1996) demonstrados acima - que objetiva transferir ao próprio trabalhador as decisões sobre a sua jornada de trabalho, os custos pelos seus meios de produção e ausentar as empresas e o Estado de qualquer responsabilidade trabalhista, ou melhor:

Ao trabalhador são transferidas as decisões sobre duração e distribuição da jornada, propriedade e modos de uso dos instrumentos de trabalho. Entretanto, esse gerenciamento de si está subordinado às formas de controle e determinações das empresas. As estratégias de sobrevivência do trabalhador são incorporadas à gestão e incluem a busca permanente pela melhor remuneração e os arranjos cotidianos pela segurança, pela melhor avaliação — que garante melhor acesso ao trabalho —, pela busca das bonificações. Estratégias que se tecem individual e coletivamente no cotidiano, e hoje se transformam em dados mapeados e gerenciados de forma centralizada e racionalizada por algumas poucas empresas (ABÍLIO, 2020, p. 585-586).

Portanto, observamos que, embora o discurso do empreendedorismo esteja fortemente vinculado aos trabalhadores das empresas Uber e 99POP, é possível e necessário identificar o

caráter subordinado desses trabalhos para não cair em engodos capitalistas que buscam constantemente desprofissionalizar os(as) trabalhadores(as) - já que informaliza profissões que antes estavam protegidas - e tratá-los como parceiros e colaboradores, para burlar legislações trabalhistas. Nesse sentido, o objetivo desse tópico foi demonstrar e afirmar que não se trata de empreendedores, mas sim de uma massa de trabalhadores informalizada e explorada por meio de recursos “novos” com objetivos “velhos”. A seguir, falaremos sobre o gerenciamento algorítmico utilizado pelas empresas supramencionadas, assim como a seleção de gênero.

2.3 Gerenciamento algorítmico e seleção de gênero

Apesar de entendermos a Uber e a 99POP como empresas, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) identificaram que para os consumidores e até para o próprio trabalhador, muitas vezes as plataformas digitais são compreendidas da maneira que aparentam, ou seja, como aplicativos. Entretanto, observa-se que as plataformas digitais se consolidam como “vetores mundiais das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho, na medida em que informalizam o trabalho” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 33).

Além de informalizar o trabalho, as plataformas digitais também estimulam novas maneiras de terceirização e de transferências de riscos e custos, além de possuírem papel importante na consolidação de trabalhadores sob demanda. Executam através de meios técnicos-políticos que tornam possível novas combinações entre informação e informalidade, a qual pode ser entendida como gerenciamento algorítmico (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Mas afinal, o que são algoritmos?

Algoritmos computacionais são “passos sequenciais finitos e lógicos que têm um objetivo específico, escritos em uma linguagem compreensível por um computador” (VON EDEN; DE OLIVEIRA, 2020, p. 212), são empregados em diversos campos do cotidiano das pessoas ao redor do globo, seja por meio de *smartphones* pessoais ou no sistema de justiça, segurança pública e previsões no mercado econômico, cuja programação inicial é realizada por uma pessoa que “indica à máquina o objetivo e comanda que ela própria encontre os passos necessários para atingir tal meta” (O’NEIL, 2016 apud VON EDEN; DE OLIVEIRA, 2020, p. 213). Como resultado da programação, temos que “é, por vezes, tão complexa que nem mesmo os criadores têm capacidade de compreender como a máquina chegou àquele resultado” (O’NEIL, 2016 apud VON EDEN; DE OLIVEIRA, 2020, p. 213).

Moda (2020) observou que o trabalho subordinado pelas plataformas é acompanhado de maneira automatizada em tempo real, assim como o usuário do serviço. Ademais, a indicação de locais em que cada motorista está parado à espera de uma chamada, os trajetos adotados pelos motoristas durante o transporte de passageiros, local de embarque e de destino de cada corrida também passam pelo acompanhamento automatizado, o qual permite a organização do trabalho coletivo em grau elevado de eficiência produtiva.

Tal eficácia produtiva, por meio do acompanhamento automatizado, manifesta-se em uma maior racionalização do processo produtivo, o que diminui os períodos de tempos mortos e de “gastos desnecessários” à produção. Desta forma, o gerenciamento algorítmico organiza cautelosamente a subordinação do trabalho coletivo potencializando os ganhos da empresa, por meio da submissão de milhões de motoristas espalhados pelo mundo a um mesmo capital (MODA, 2022).

Assim, o gerenciamento algorítmico amolda-se no conjunto de instruções automatizadas que são capazes de conciliar uma vasta quantidade de variáveis resultantes da extração e processamento de dados em grandes escalas. Tais variáveis envolvem desde estratégias cotidianas dos(as) trabalhadores(as) até as dinâmicas de consumo. A organização do trabalho por meio do gerenciamento algorítmico é marcada pela perda da estabilidade e clareza das regras. Apesar de permanentemente operantes, as regras tornam-se pouco localizáveis e tal fato torna possível, para Abílio (2020c), refletir sobre o despotismo algorítmico ou ainda sobre despotismo fabril digital (AMORIM; MODA, 2020). Ou seja, nos trabalhos organizados por meio do gerenciamento algorítmico não há clareza sobre a precificação, tampouco acordos ou regulações sobre a jornada de trabalho ou distribuição do trabalho (ABÍLIO, 2020b).

Logo, as mudanças no mundo do trabalho advindas do crescente aparato tecnológico tornaram mais difícil, em um primeiro momento, a identificação dos elementos que caracterizam os(as) motoristas como trabalhadores(as) e os aplicativos tecnológicos ou plataformas digitais como empresas. Entretanto, inúmeras pesquisas, conforme exposto ao longo desta dissertação, demonstram que o núcleo e a lógica capitalista são presentes e alarmantes neste modo de trabalho, pois trata-se de empresas escondidas em plataformas digitais que utilizam de:

novos conjuntos de forças produtivas (TICs), uma “nova maquinaria” (Amorim; Grohmann; 2021) que, através de aplicativos e software, articulam e integram, agora em tempo real, o trabalhador coletivo, radicalizando, assim, a extração de mais-

trabalho com base nos princípios da cooperação (apud ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 44).

Outro aspecto do trabalho subordinado às plataformas diz respeito à funcionalidade dos algoritmos, uma vez que, conforme Noble (2021), nos discursos dos adeptos deste modelo de trabalho, é possível notar atribuições de neutralidade e praticidade das plataformas como algo muito evoluído e positivo. Entretanto, há diversos indícios de que os algoritmos são muito mais que meros cálculos matemáticos e que estão longe de uma neutralidade.

Muito se discute sobre a origem desta falta de neutralidade dos códigos. Alguns pesquisadores (AMORIM; MODA, 2020; NOBLE, 2021; ESTRADA, 2022; VIDIGAL, 2022b) indicaram que os códigos são fechados por seres humanos que carregam muitas crenças e transferem as suas bagagens para os algoritmos. Há também a possibilidade de que haja consciência por parte de quem desenvolve os códigos e realiza as programações e quem paga pelo trabalho do profissional acaba exigindo que ele selecione estratégias específicas que visam o lucro e não o interesse público, uma vez que “frequentemente pensamos em termos como ‘*big data*’ e ‘algoritmos’ como sendo benignos, neutros ou objetivos, eles são tudo, menos isso” (NOBLE, 2021, p. 9). Ainda, há os casos que demonstram a existência de alguns algoritmos que vão “aprendendo” a selecionar de acordo com as situações do cotidiano, de perfil de uso e frequência (ESTRADA, 2022).

Portanto, é necessário manter um alerta, pois o uso “quase onipresente de *softwares* dirigidos por algoritmos, tanto visíveis quanto invisíveis no cotidiano de todos, exige uma inspeção mais rigorosa de quais valores são priorizados em tais sistemas automatizados de decisão” (NOBLE, 2021, p. 8). E, principalmente, precisamos tornar visíveis as “implicações da inteligência artificial sobre pessoas que já são sistematicamente marginalizadas e oprimidas” (NOBLE, 2021, p. 10).

Como exemplo, buscas no *Google* demonstraram os níveis de agressões e opressões às mulheres negras por meio da misoginia, preconceito e assédio. Ademais, de modo geral, outros problemas que vem com os algoritmos e *softwares* são tão crescentes que tal problemática deverá se tornar uma questão de direitos humanos do século XXI (NOBLE, 2021).

Vejamos. Conforme depoimento de uma informante trabalhadora da plataforma Uber que compôs a pesquisa de Vidigal (2022b), ao comparar os seus ganhos com os de seu irmão, que também é motorista da mesma plataforma, identificou diferenças nas quantidades de corridas e declarou que:

É uma coisa gritante. Eu afirmo este valor porque meu irmão também é uber, foi ele quem me convenceu a voltar, meu irmão já é diamante, aí ele fala assim ‘você trabalhou domingo? Estava ótimo, fiz cento e tantas corridas’, aí eu não consigo fazer 30 e não é porque eu estava escolhendo, é porque não cai mesmo. E para ele cai. Se você pegar meu volume de trabalho do fim do mês, você chora e fala que não tem lógica (VIDIGAL, 2022b, p. 327).

Diante de relatos como este, é possível pensar na seleção algorítmica de gênero por parte de empresas como a Uber e a 99POP. Observa-se que, nesse exemplo, a seleção tomou como pressuposto que para essa função, a mão de obra mais vantajosa seria a mão de obra masculina. Tal fato nos lembrou que, para as concepções capitalistas, a demanda é de um perfil de trabalhador que precisa ser disponível e em boas condições o tempo todo para que consiga cumprir com as longas e intensas jornadas de trabalho sendo, assim, um trabalhador sob demanda ou trabalhador “*just in time*” (ABÍLIO, 2020; VIDIGAL, 2022a), além de ser correspondente ao perfil de trabalhador ideal de Castro (2016).

Outro exemplo de discriminação de gênero que observamos é o caso da empresa *Amazon* que para recrutar os(as) candidatos(as), utilizava um algoritmo denominado “k-vecino”, cuja aplicação para seleção dos cargos técnicos excluía a palavra “mulher”. A justificativa para a discriminação algorítmica de gênero é que quem ocupava os cargos de responsáveis pelo banco de dados da empresa eram sempre homens e tal fato fez com o que o algoritmo “aprendesse” a não selecionar mulheres. Após tentativas de correções malsucedidas em 2014, a empresa abandonou o programa em 2017 (CÁLIZ, 2022 apud VIDIGAL, 2022a, p. 312).

No caso acima, a discriminação foi de gênero, contudo, com a possibilidade de acesso aos dados dos trabalhadores - tanto nas fases contratual quanto na pós-contratual -, é possível que as empresas selecionem perfis de trabalhadores que julgem serem mais produtivos, ou seja, que consigam trabalhar extensivamente, atendendo aos interesses dominantes. Ou ainda, há possibilidade de selecionar os(as) trabalhadores(as) que possuem avaliações psicológicas “melhores”, com moradia considerada “melhor”, em locais mais bem vistos. Portanto, é alarmante o uso dos dados coletados em nuvens para a análise de personalidade, perfil socioeconômico, posicionamento político, raça, religião, níveis de produtividade e até de saúde (ESTRADA, 2022).

O principal problema, conforme Estrada (2022), é que tais acessos podem beneficiar ou prejudicar os(as) próprios trabalhadores(as), na medida em que os algoritmos reproduzem várias formas de discriminação que observamos na sociedade. Desta forma, as decisões que

os algoritmos tomam nem sempre são éticas, pois utilizam “modelos de aprendizagem de máquinas para replicar o mundo atual como ele é” (ESTRADA, 2022, p. 139), o que torna impossível pensar em progressão social.

As discriminações no momento das seleções para cargos, trabalhos e/ou prestação de serviços, historicamente acontecem com mulheres, negros(as), pessoas com deficiência (PcD), LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais) e tantos outros corpos de pessoas que não são brancos e heterossexuais que expressem uma masculinidade padrão. Consoante Estrada (2022), quando o recrutamento e as fases contratuais são realizados entre seres humanos, pode a pessoa oprimida, em casos de discriminação ou violências, recorrer e denunciar tal discriminação, por exemplo. Entretanto, nos casos em que os algoritmos fecham os códigos e decidem qual mão de obra contratar por meio de discriminações algorítmicas com bases históricas, a discriminação e a violência são mais difíceis de identificar ou comprovar, dificultando que a pessoa oprimida possa tomar medidas eficazes a respeito.

Apesar de não termos acesso ao algoritmo das empresas que se camuflam como plataformas/apps para analisar a discriminação perpetuada pelos códigos, as pesquisas têm encontrado material que garantem que os estudos realizados - como é o caso das comparações entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, ou casos de racismo, o que demonstrou diferenças entre homens e mulheres, brancos e negros, héteros e LGBTQIAPN+ - indicam seleções e discriminações algorítmicas.

Através dos relatos dos(as) motoristas de empresas, como Uber, 99POP, Ifood (e outras que operam na mesma lógica), dos dados das corridas, bem como dos valores e quantidades, é possível traçar e indicar que a seleção de gênero que os algoritmos fazem segue a noção capitalista, dentro do contexto neoliberal, patriarcal e racista que possibilita a uberização em larga escala dos(as) trabalhadores(as). Nestas condições, portanto, a força de trabalho de homens pode ser entendida como mais produtiva, ao passo que a absorção da mão de obra destes segmentos, contudo, se dá de forma mais precária, muitas vezes travestida de oportunidade e inclusão.

2.4 Uberização do trabalho: a busca de um conceito aplicável dentro e fora dos veículos

Neste tópico, procuramos discutir o termo “uberização do trabalho” a partir de conceitos de autores(as) de maior visibilidade sobre a temática, buscando aquelas definições

que dialogam, direta ou indiretamente, com a teoria da reprodução social do trabalho, uma vez que esta corresponde à teoria que fornece suporte para a presente pesquisa. Ademais, pretendemos aprofundar aspectos sobre os contextos sociais, políticos, econômicos e jurídicos que tornaram possíveis os fenômenos da “uberização do trabalho” e “plataformização do trabalho”, especificamente no Brasil.

O que significa “uberização do trabalho” e “plataformização do trabalho”? O termo plataformização do trabalho é empregue para se referir ao trabalho realizado para empresas que utilizam plataformas digitais como meios de produção. Segundo Srnicek et al., “a definição de plataforma digital, aqui, não se restringe a um meio técnico – ela é utilizada para referir a empresas que controlam infraestruturas digitais alimentadas por dados e organizadas por algoritmos” (SRNICEK, 2016, VAN DIJCK; POELL; DE WAAL, 2018 apud ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

O termo “plataformização do trabalho” busca descrever a dependência que os trabalhadores possuem desses modelos de empresas e que são “responsáveis pela produção e reprodução da uberização do trabalho e contribuem com o processo de pauperização da classe trabalhadora” (MORAES; DE OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 657). Amorim, Cardoso e Bridi (2022) destacaram que o processo de plataformização do trabalho não diz respeito somente a uma pequena parcela da classe trabalhadora, aos setores historicamente precários, por exemplo, mas se espalha por ocupações, inclusive com melhores índices de formalidade e condições de trabalho.

Em realidade, as plataformas digitais adentraram ao mercado de trabalho por meio dos setores ditos precários - buscando, com isso, menor resistência por parte dos consumidores, dos juristas e dos próprios trabalhadores - e dos setores tradicionais. Amorim, Cardoso e Bridi (2022) citaram as pesquisas que vêm apontando que a plataformização alcança hoje setores estruturados (GALVÃO; KREIN, 2019), como bancário (CAVARZAN, 2022), de saúde (MARCELINO; CARDOSO, 2002), educação (IKUTA, 2022), jurídico (SILVA, 2022) e tecnologia da informação (MELO; FERRO JUNIOR, 2022).

Cardoso (2022) entendeu que os vários setores hoje marcados pela plataformização têm alguns aspectos em comum: pressupõem a existência de infraestrutura e mediação digital, aspectos que permitem a dispersão da produção e manutenção do controle centralizado; baseiam-se na dataficação, como nova forma de rentabilização, também chamada de monetização de dados; parte de uma gestão por metas gamificadas e por meio de algoritmos, que têm como objetivo a intensificação laboral e que na prática representa uma quase total

ausência de espaços de autonomia para quem trabalha; e, finalmente, pressupõe a desregulamentação, entre elas a trabalhista.

Filgueiras e Antunes (2020) fizeram uma revisão da literatura científica e entenderam que a uberização do trabalho só poderia ser compreendida e utilizada como uma espécie de sinônimo dos trabalhos que acontecem nas plataformas digitais. Também confirmamos essa equivalência entre uberização e plataformização do trabalho no decorrer do curso ministrado por Antunes (2021), ou seja, trata uberização do trabalho como o mesmo que plataformização do trabalho:

Em nosso entendimento, entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais [...] (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 32).

Antunes (2018) afirmou que a plataformização do trabalho aprofunda o cenário já precário da classe trabalhadora. Em acréscimo, Grohmann (2020) compreendeu que “se a ‘classe-que-vive-do-trabalho’ - (termo utilizado por Antunes (2018)) - não é uniforme em sua composição, sendo, por definição, complexa e heterogênea, isso não seria diferente com o trabalho digital” (GROHMANN, 2020, p. 112). Assim, o trabalho plataformizado também seria heterogêneo e não se restringiria à empresa Uber. Ou, mais especificamente, o trabalho subordinado por meio de plataformas (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021) não é uniforme em sua composição, além de ser complexo e heterogêneo.

A Uberização é, por sua vez, um termo polissêmico. Pochmann (2016a, 2016b, 2016c) alcançou que o que denominamos como “uberização do trabalho” é uma nova fase correspondente à autonomização dos contratos de trabalho, já que o trabalhador barganha individualmente com o empregador sobre a sua remuneração, tempo de trabalho, além de arcar com os custos do próprio trabalho. Asseverou, ainda, que a uberização da força de trabalho seria a generalização, para diversos setores de atividade econômica, de maneiras de contratação que seguem os moldes popularizados no setor de transporte de passageiros pela Uber. Neste sentido, a uberização pressupõe um trabalhador que esteja “disposto” à autonomização dos contratos de trabalho.

Abílio (2017a, 2017b, 2021b) afirmou, por sua vez, tratar-se de uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho que só é possível por meio do autogerenciamento, eliminação dos vínculos empregatícios e regulações públicas do trabalho. Concebeu que “a uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e pelos milhões de motoristas cadastrados pelo mundo”

(ABÍLIO, 2017a; ABÍLIO, 2017b; ABÍLIO, 2021b), mas não se restringe à essa empresa, uma vez que:

uberização significa a formação de multidão de trabalhadores que deixam de ser empregados e, por conseguinte, autogerenciam a si próprios, arcam com os custos e riscos de sua profissão e, ao mesmo tempo, permanecem subordinados, uma vez que tem seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital (ABÍLIO, 2017a; ABÍLIO, 2017b; ABÍLIO, 2021b).

Destarte, a uberização abarca diversas ocupações, atravessando o mercado de trabalho de alto a baixo, “seja no presente, seja desenhando-se como um futuro próximo e possível” (ABÍLIO, 2020, p. 111). Trata-se, para a autora, de **“um processo que tem sido bem-sucedido em transformar o trabalhador em um trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz”** (ABÍLIO, 2019, p. 10; grifos nossos). Nesta esteira de raciocínio, a uberização do trabalho possui elementos centrais que têm se “espraiado para diversas ocupações, em um processo de informalização que traz consigo novos meios de precarização do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p. 122).

Ademais, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) chamaram a atenção para o fato de os elementos centrais da uberização do trabalho servirem para nortear as nossas compreensões, impedindo que caíamos em armadilhas teórico-políticas. Isto é, é fundamental identificar a classe trabalhadora e situar a luta de classe.

Ao identificar o caráter subordinado, as extensas jornadas de trabalho, a falta de controle por parte dos(as) trabalhadores(as) nas decisões sobre remuneração e o poder centralizado nas mãos de plataformas, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) evidenciaram o tipo de relação existente e localizaram os(as) trabalhadores(as) neste cenário atual do trabalho em plataformas, do capitalismo de plataforma (Srniczek, 2016), que Amorim, Bridi e Cardoso (2022) também chamaram de capitalismo industrial de plataforma. Grohman (2024) percebeu que o trabalho em plataformas é uma espécie de laboratório de experimentação de novos mecanismos de subjugação da classe trabalhadora no capitalismo.

Abílio (2021a), bem como Abílio, Amorim e Grohmann (2021) identificaram conexões diretas entre trabalhos que compunham a realidade periférica no Brasil e a “nova” forma de controle e o “novo” gerenciamento do trabalho a partir de análises de elementos estruturais entre estes dois universos. Ao identificar tais conexões, compreenderam que a informalidade, “historicamente associada ao trabalho e desenvolvimento tipicamente

periféricos, hoje se firma como regra – seja como presente ou futuro das relações de trabalho” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 31).

Além do exposto, os autores (2021) evidenciaram que a ideia de generalização desde a periferia não é simples, pois os contextos sociais, políticos e econômicos são sempre diversos dos países do norte, mas concluíram que, em alguma medida, a uberização **“sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho”** (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 27; grifos nossos).

Assim, a uberização é um processo mais amplo que antecede e vai além das plataformas digitais, inclusive historicamente, se considerarmos os processos de informalização e consolidação do trabalhador sob demanda ou “just in time” (ABÍLIO, 2020a, ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A tese segundo a qual o(a) trabalhador(a) que corresponde ao modelo uberizado é o “just in time” é central, pois tal modelo pressupõe uma disponibilidade de tempo, que pode ser dividido em duas partes, uma parte remunerada e outra não remunerada. A partir de tal tese, entendemos que esta parcela do tempo dos trabalhadores não remunerados também só seria possível em função de um esforço e um apoio familiar, cujas condições sociais procuramos investigar nesta dissertação.

Abílio (2020) possibilitou um olhar ampliado para o conceito de uberização ao chamar a atenção para distintas condições sociais, objetivas e subjetivas, entre as quais nos interessa destacar aquelas relacionadas ao autogerenciamento, ao fato de assumir os custos e riscos, cujo impacto no seio familiar nos parece de vital importância desvelar. A partir do exposto, em nosso entendimento, permitiu-nos, com suas formulações, pensar a uberização para além das relações e condições de trabalho, incluindo-se aí as condições de vida e as condições de reprodução social da força de trabalho.

Parece-nos especialmente instigante ressaltar as implicações do autogerenciamento, tais como o abandono da perspectiva pública do trabalho, da perspectiva estatal da regulação do trabalho, da perspectiva da proteção social e da responsabilidade social e do Estado, seja com o próprio transporte público, seja com direitos sociais básicos – o que levou ao que Abílio denominou *viração* (ABÍLIO, 2021a, 2021b). Neste sentido, concebemos que a uberização é a precarização do trabalho e da vida.

Apresentadas as definições acima, esclareço que não tratarei os termos “uberização do trabalho” e “plataformização do trabalho” como sinônimos, pois, o nosso principal objetivo é partir de um conceito e construir uma linha de raciocínio coerente que dialogue com a teoria

da reprodução social do trabalho, bem como com os dados levantados para desenvolver o estudo de nosso objeto, respeitando a coerência teórico-política.

Portanto, trataremos a uberização como um fenômeno que não se restringe à utilização das plataformas, mas que está intrinsecamente relacionado com determinadas formas de gestão, condições sociais – excedente de mão de obra, desemprego conjuntural ou estrutural – e condições políticas que restringem ou retiram direitos básicos, remuneram na exata medida do que produz e “faz com que os trabalhadores assumam o risco por suas atividades laborais no lugar das empresas e do Estado” (MORAES; DE OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 657). Confluem, então, condições pretéritas do mercado de trabalho brasileiro – desemprego, informalidade, rotatividade, baixo padrão de direitos – e o trabalho por plataformas.

Como visto anteriormente, a generalização de formas de trabalho precário, realizado historicamente nas periferias, em que a força de trabalho sempre conviveu com elevadas jornadas, rotatividade, informalidade e desemprego, constitui, então, um solo fértil para a entrada e menor resistência ao trabalho subordinado à plataforma digital. As características sociodemográficas do mercado de trabalho brasileiro, que combina elevados níveis de exploração a especiais condições de opressão de mulher, mulheres negras, homens negros também se combina à uberização. Alguns dados são muito elucidativos da forma como a uberização reproduz as assimetrias do mercado de trabalho formal: pesquisa realizada pela Aliança Bike, em 2019, mostrou que entre entregadores ciclistas por aplicativo, 71% são negros, a média salarial é de R\$963,00 mensais e a jornada média é de 14 horas por dia.

Como vimos, a uberização do trabalho se apropria das características dos trabalhos na periferia (ABÍLIO, 2021a), inserindo de forma marginal e desigual o trabalho das mulheres negras. Este aspecto é menos evidente quando tratamos da uberização do trabalho de transporte de passageiros e mercadorias – setor em que as mulheres representam, como mostrou a pesquisa do IBGE (2023), 18,7% do total de trabalhadores plataformizados. Logo, evidencia-se que a discriminação e a inserção majoritária das mulheres no trabalho uberizado de cuidados são evidentes. Vejamos.

Os estudos realizados por Cardoso (2022) revelaram que o impacto da plataformização entre profissionais das atividades de cuidado (que compreendem desde profissionais como babás, cuidadores de idosos e doentes até arrumadeiras, porteiros, motoristas, faxineiros e jardineiros) demonstra uma marca discriminatória muito grande, evidenciando que a uberização do trabalho é pior para elas.

A autora (2022) argumentou que apesar das plataformas de cuidado possuírem maior quantidade de trabalhadores, contam com uma visibilidade menor do que as plataformas de

entrega e de transporte. A diferença é que nos trabalhos de entrega e de transporte, o perfil de trabalhadores é masculino, realizados na rua, de modo público e visível; enquanto os trabalhos de cuidados possuem perfil de trabalhadores femininos, dentro dos domicílios, privado e sem visibilidade.

Cardoso (2022) atinou que a plataformização é um processo de externalização da produção, dos custos, dos gastos e, também, das responsabilidades pela realização do trabalho. Há externalização, bem como uma ampliação sem precedentes das formas de controle e centralização da gestão. A tecnologia (as plataformas e os algoritmos) possibilita manter o controle e, inclusive, aumentá-lo.

Destarte, podemos pensar que a plataformização não inventa a externalização do cuidado, que é típica do capitalismo. Mas a plataformização amplia a externalização do cuidado na medida em que, ao aumentar a jornada de trabalho real, o tempo em que o trabalhador fica disponível para a plataforma, cria por parte deste trabalhador uma dependência ainda maior do cuidado alheio. Neste sentido, a hipótese segundo a qual *a uberização é pior para elas* não é plausível apenas quando se investiga as mulheres trabalhadoras em plataformas, mas é igualmente pertinente para se investigar a reprodução social do trabalho.

Sabemos que a maior parte dos desempregados mundialmente são as mulheres e que, historicamente, elas ocupam cargos com baixa qualificação, remuneração e visibilidade. Ademais, é alarmante que as mulheres ocupem, simultaneamente, as esferas produtivas e reprodutivas, contando com grande sobrecarga. Se considerarmos o termo “uberização do trabalho” como sinônimo de “plataformização do trabalho”, não estaríamos inviabilizando, possivelmente, grande quantidade de trabalhos femininos que asseguram a (re)produção do trabalho desses motoristas?

Vejamos, temos como objeto de pesquisa os(as) motoristas das empresas Uber e 99POP e, como hipótese mais central, buscamos investigar se quem garante o trabalho reprodutivo dos motoristas (majoritariamente masculino) são as mulheres. Como dito no capítulo I, observamos que existem diversos trabalhos ocultos e pouco reconhecidos realizados por mulheres (ex.: trabalho doméstico, pouco valor social acrescido) e que esses possuem relação estrutural com os trabalhos majoritariamente masculinos (ex.: trabalhos remunerados, muito valor social acrescido). Se utilizarmos o termo que ganhou muita visibilidade nos últimos anos, qual seja, “uberização de trabalho”, para nos referir ao restrito trabalho de transportar passageiros, realizado em empresas como as supramencionadas nesta pesquisa, estaríamos então dando visibilidade apenas para a precária condição do trabalho

masculino (já que corresponde à mão de obra majoritária desse nicho), desprezando, assim, a possível realidade de mulheres que pode estar oculta, mas que garante a reprodução social do trabalho desses trabalhadores.

Diante tal problematização, buscamos manter a coerência com as lutas e teorias das feministas marxistas e materialistas utilizadas, tomando o conceito “uberização do trabalho” de maneira ampliada, considerando-a enquanto um processo que inclui e considera os trabalhos das mulheres na esfera reprodutiva, assim como as relações estruturais que a uberização do trabalho possui com os trabalhos historicamente periféricos.

Em síntese, apreendemos a “uberização do trabalho” como o processo histórico que precariza, pelo menos desde a reestruturação produtiva até agora, a partir de ações governamentais neoliberais, retirada de legislações protetoras, assim como disseminação ideológica, com o escopo de mascarar o seu caráter subordinado e exploratório. Já por “plataformização do trabalho”, entendemos como o trabalho que acontece estritamente dentro de empresas como Uber e 99POP (e tantas outras que não são o nosso objeto de estudo, mas que operam na mesma lógica).

Ainda, ao conferir à “uberização do trabalho” uma condição inerente ao processo histórico que desemboca em “nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho subordinados por plataformas digitais, mas não se restringe a ele [...]” (ABÍLIO, 2020, p. 111), podemos pensar outros tipos de trabalhos que (ainda) não estão subordinados às empresas por meio de plataformas e/ou aplicativos. Ademais, se a uberização tem como condição histórica uma massa de trabalhadores disponíveis, desempregados e informais, inseridos à viração, que vivem na fronteira entre a formalidade e a informalidade, ela também pressupõe condições específicas de reprodução social dos trabalhadores(as), condições que rebatem e amplificam a divisão sexual do trabalho e a apropriação do trabalho das mulheres.

Neste sentido, assim como Abílio (2021a) e Abílio, Amorim e Grohmann (2021) demonstraram que a uberização do trabalho se apropria dos trabalhos periféricos (no caso do Brasil) e faz conexões diretas com o modo com que a uberização opera, acreditamos que a uberização do trabalho também se apropria e possui conexões diretas com os trabalhos de reprodução social. Por tal razão, no próximo capítulo buscamos responder quem é a figura que garante a reprodução social dos trabalhos de transporte de passageiros das empresas Uber e 99POP.

CAPÍTULO III – “É... ela faz basicamente tudo” - impacto da uberização do trabalho nos trabalhos reprodutivos

O objetivo deste capítulo é analisar as condições de reprodução social⁶ dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP. Para tanto, a metodologia explorada foi a realização de entrevistas conduzidas a partir de categorias utilizadas pela técnica de “usos do tempo”. Começamos o capítulo com a apresentação sintética da metodologia de usos do tempo; posteriormente apresentamos o perfil e uma síntese das sete entrevistas que realizamos; e, finalmente, a partir das entrevistas, analisamos as condições e quem é que garante a reprodução social dos motoristas por aplicativos.

3.1 Usos do tempo na produção e reprodução do trabalho

Investigadores da Europa, Austrália, Canadá, Estados Unidos e América Latina têm examinado os dados oriundos de pesquisas de uso do tempo para compreender a forma como as pessoas de diferentes idades, sexos, localidades e profissões despendem os minutos e horas dos seus dias, ou seja, como dividem as 24 horas do dia em atividades de trabalho, estudo, lazer, pessoais ou sociais (BARAJAS et al., 2016).

Neste panorama científico, Barajas et al. (2016) ressaltaram que os estudos de usos do tempo são muito relevantes para identificar as diferenças de alocação de tempo entre mulheres e homens. As diferenças de alocação do tempo entre homens e mulheres são expressão das desigualdades de gênero, cujas consequências são, entre outras, a desvalorização do denominado trabalho de cuidado, seja do trabalho doméstico remunerado ou não remunerado, seja do trabalho realizado por profissionais do cuidado.

Deste modo, “os estudos de uso do tempo trazem elementos importantes para evidenciar como a divisão sexual do trabalho se traduz no dia a dia das famílias e podem ajudar a compreender as relações entre a sobrecarga de trabalho feminina e a reprodução das

⁶ Adotamos o termo “trabalhos relacionados com os cuidados” e “trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes” para nos referir aos trabalhos que englobam todas as atividades domésticas e de cuidado, por exemplo: educação dos filhos, limpeza e manutenção da casa, organização e gestão de questões de saúde de si e dos demais integrantes da casa, cuidados especiais com crianças, idosos ou dependentes por razões de saúde, cuidados com higiene e cuidado das roupas de todos os integrantes, organização e planejamento de idas ao mercado/feira, higiene e organização dos alimentos, preparo das refeições da casa e limpeza de tudo que foi utilizado por todos, levar e buscar os filhos na escola, em atividades de esporte e em profissionais de saúde, etc. Ou seja, os trabalhos que garantem a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas.

desigualdades de gênero” (BARAJAS et al., 2016, p. 17). Especificamente sobre as famílias, recorremos, mais uma vez, a Barajas et al. (2016):

Família e trabalho, porém, não são tratados como abstrações, mas como espaços de convivência, produção e reprodução da vida social. Também não são abstrações os agentes ou atores desse fazer humano. São indivíduos socialmente situados, identificados, construídos ou definidos por suas relações sociais, aqui trabalhadas, em particular, sob o ângulo situacional de gênero ou por suas identificações de sexo (BARAJAS et al., 2016, p. 13).

Destaca-se que foi acordado na comunidade internacional considerar o trabalho não remunerado nos instrumentos de direitos humanos das mulheres, os quais recomendam a produção e a coleta de informações sobre o uso do tempo e trabalho não remunerado. A título de exemplo, foi criada a Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher vinculada ao Conselho Econômico e Social devido à sua Resolução 11 (II) de 21 de junho de 1946, cujo principal objetivo era promover a igualdade de gênero e o empoderamento feminino (BARAJAS et al., 2016).

A Comissão, enquanto principal órgão intergovernamental dedicado à promoção de igualdade e empoderamento, reconheceu que o trabalho de cuidados, remunerado e não remunerado, é uma função social, deve ser distribuído entre mulheres e homens, de modo igualitário e tem consequências, como a fragilização dos vínculos entre as mulheres e o mercado de trabalho, a menor disponibilidade de tempo para outras atividades e o acesso restrito aos benefícios de seguridade social (BARAJAS et al., 2016). Ademais,

os Estados-Partes são instados a avaliar qualitativa e quantitativamente o trabalho não remunerado e a medir seu valor e seu preço – o qual, geralmente, não é considerado no cálculo das contas nacionais –, de modo a tomá-los em consideração na concepção e elaboração de políticas públicas, em estratégias, planos e nos processos de elaboração orçamentária (BARAJAS et al., 201, p. 25).

Em sintonia com a Resolução de 1946, foi instituída em 1979 a Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw), por meio da qual foi recomendado quantificar o trabalho não remunerado realizado majoritariamente por mulheres e meninas, uma vez que o trabalho não remunerado é um modo de exploração de mulheres (BARAJAS et al., 2016).

Ainda, na Recomendação Geral 16 foi sugerido que os Estados-Partes reunissem os dados estatísticos sobre as mulheres que trabalham sem receber remuneração, sem acesso à seguridade social, bem como as suas contribuições sociais em empresas de familiares com o objetivo de adotar medidas para garantir a remuneração, a seguridade social e as

contribuições sociais às mulheres (CEDAW, 1991a). Na Recomendação Geral 17 foi indicado que os Estados-Partes fomentassem e apoiassem pesquisas e estudos experimentais através de pesquisas de emprego e desmembramento por sexo e uso do tempo destinados a medir e a valorar o trabalho doméstico não remunerado da mulher para incluí-lo no produto nacional bruto e nos relatórios (CEDAW, 1991b).

Segundo a Plataforma de Ação de Pequim (ONU, 1995), especificamente em seu objetivo estratégico H.3, há a orientação de que algumas medidas sejam adotadas pelos serviços de estatística regionais, nacionais e internacionais, bem como pelos órgãos governamentais e organismos das Nações Unidas visando:

1. Melhorar a reunião de dados relativos a trabalho não remunerado que estejam incluídos no Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas, por exemplo, na agricultura, especialmente na agricultura de subsistência, e em outros tipos de atividades de produção que não são de mercado.
2. Desenvolver uma classificação internacional de atividades para as estatísticas sobre uso do tempo, na qual sejam avaliadas as diferenças entre mulheres e homens, em relação ao trabalho remunerado e não remunerado, e reunir dados desmembrados por sexo.
3. Medir quantitativamente o trabalho não remunerado que não é incluído nas contas nacionais e buscar aprimorar os métodos, no intuito de analisar seu valor e indicá-lo, com precisão, em contas-satélites ou outras contas oficiais, elaboradas em separado das contas nacionais básicas, embora em consonância com estas (ONU, 1995, p. 24-25).

Notadamente sobre alguns dos trabalhos já realizados na América Latina, Maria de la Paz Lopez Barajas traçou um panorama atualizado da região em relação ao uso de tempo, contas satélites e políticas públicas necessárias. Jackeline Velazco e Julia Velazco confeccionaram uma estimativa do valor econômico do trabalho não remunerado no Peru, além de apresentar um resumo de estudos equivalentes existentes na América Latina. Valeria Esquivel demonstrou como as informações sobre uso do tempo são fundamentais para compreendermos o fenômeno da pobreza de tempo e problematizou a relação entre pobreza de tempo e desigualdades de gênero a partir de estudos de caso de Buenos Aires, Argentina (BARAJAS et al., 2016).

Sobre mais trabalhos:

dezenove países da América Latina realizaram pesquisas independentes sobre o uso do tempo, ou acrescentaram módulos ou baterias de perguntas em pesquisas sobre domicílios e emprego. Apesar dos avanços na produção de estatísticas sobre uso do tempo e trabalho não remunerado não terem sido homogêneos nos diferentes países da região, cabe assinalar que legisladoras e ocupantes de cargos-chave para a tomada de decisões propuseram leis destinadas à coleta de informações sobre uso do tempo e trabalho não remunerado, por meio das pesquisas de uso do tempo, e à

elaboração de contas-satélites de trabalho não remunerado, no âmbito de uma série de instrumentos internacionais na matéria (BARAJAS et al., 2016, p. 23).

Ainda sobre as pesquisas latino-americanas, mas especificamente brasileiras, observamos que não se tem uma pesquisa nacional sobre usos do tempo. No entanto, contamos com alguns trabalhos pioneiros, entre eles a clássica pesquisa realizada em Belo Horizonte, por Neuma Aguiar na década de 1980. Em 2001, Neuma e Arnaldo Mont’Alvão confeccionaram outra pesquisa na mesma cidade conciliando economia e sociologia e incorporaram “o tempo de trabalho não remunerado num exercício de construção de uma escala de estratificação residencial” (BARAJAS et al., 2016, p. 18).

Embora não haja uma pesquisa nacional específica sobre usos do tempo, a partir da década de 2000, vem ocorrendo a coleta de dados através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o tempo despendido no trajeto casa-trabalho e nos afazeres domésticos, informações que se somam aos dados sobre a jornada de trabalho remunerada (BARAJAS et al., 2016).

Em 2006, um dos temas da Confest (Encontro Nacional de Produtores e Usuários de Informações Sociais, Econômicas e Territoriais), cuja conferência decenal foi organizada pelo IBGE, foi o uso do tempo. Em 2007, ocorreu um seminário internacional sobre pesquisas de uso do tempo, no qual foi lançado o CGUT (Comitê Técnico de Estudos de Gênero e Uso do Tempo), tendo como representantes o próprio IBGE, a SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres) e o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). O objetivo foi impulsionar o debate sobre usos do tempo e incentivar a temática no âmbito das políticas públicas. Finalmente, em 2009, o IBGE realizou uma pesquisa-piloto sobre usos do tempo em cinco estados brasileiros, cuja metodologia selecionada foi a do diário, devido à precisão de informações, apesar do alto custo (BARAJAS et al., 2016).

Já em 2012, o Brasil passou a integrar o IAEG-GS (*Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics*/Grupo Interinstitucional de Peritos em Estatísticas de Gênero), coordenado pela UNSD (*United Nations Statistical Division*/Divisão de Estatística das Nações Unidas), sendo composto por representantes dos programas de estatísticas de gênero de instituições regionais, nacionais e internacionais. É substancial ressaltar que os objetivos do grupo são “acordar áreas prioritárias no debate sobre desigualdades de gênero”, “fortalecer as capacidades estatísticas para produção de informações relevantes para a temática”, bem como respeitar as “recomendações internacionais na construção de indicadores de monitoramento comparáveis entre os países” e participar dos diversos fóruns internacionais (IBGE, 2021, p. 3).

No que diz respeito à metodologia dos usos do tempo, uma das principais referências é Aguiar (2010). Ressalta-se o seu pioneirismo no desenvolvimento de pesquisas que abarcavam informantes do sexo masculino e do sexo feminino. Além de ser referência na aplicação da técnica dos usos do tempo, as suas pesquisas são relevantes, pois mensuram o tempo gasto em serviços domésticos (DE SOUZA, 2013), cujos resultados mostraram o tempo de trabalho gratuitamente realizado pelas mulheres (FONTOURA et al., 2016). O referido estudo do uso do tempo é fundamental para a compreensão das desigualdades de gênero, pois o tempo gasto nas atividades remuneradas e não remuneradas interfere nas “diferenças de papéis sociais e de poder desempenhados por mulheres e homens” (FONTOURA et al., 2016, p. 11).

Destarte, as pesquisas sobre usos do tempo que são efetuadas via diários conseguem levantar comportamentos e esta característica corresponde a um diferencial em relação aos estudos de *survey*, já que estas lidam majoritariamente com atitudes, crenças e opiniões. Diferentemente, os diários de aplicação dos usos do tempo ocorrem através de um registro no decorrer do dia e buscam realizar um levantamento que pode ser repetido mais de uma vez, durante dois dias, durante todos os dias de uma semana e ao final de semana, durante um ano ou durante vários dias espaçados por diversas estações do ano (AGUIAR, 2010).

As pesquisas de usos do tempo realizadas através de diários ou por meio de dispositivos eletrônicos demandam mais de um instrumento de pesquisa. Em outras palavras, a demanda de diário e de dispositivos eletrônicos se justifica pela necessidade de fazer entrevistas um dia após o preenchimento do diário, pois, assim, o pesquisador pode verificar as informações fornecidas no preenchimento dos dados (AGUIAR, 2010). No caso da nossa pesquisa, a confirmação das informações coletadas deu-se durante a entrevista com o participante membro familiar ou vice-versa, ou seja, por meio do cruzamento dos dados, sendo que as entrevistas foram realizadas separadamente.

Em síntese, por meio das entrevistas investigam-se as seguintes dimensões: **“o tempo gasto por homens e mulheres adultos nos trabalhos doméstico e remunerado [...], quem cuida das crianças pequenas [...], a socialização dos filhos quanto aos usos do tempo em trabalhos doméstico e remunerado”** (ITABORAÍ, 2016, p. 101; grifos nossos), uma vez que a metodologia supracitada pode “mostrar que a carga de trabalho não remunerado, desigual, tem embasamento na discriminação contra mulheres” (BARAJAS et al., 2016, p. 22).

A partir do exposto e como mencionado na introdução desta dissertação, ressaltamos que esta pesquisa é de caráter qualitativo, cuja coleta de dados foi obtida através de sete

entrevistas semiestruturadas que objetivaram investigar a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas das empresas⁷ Uber e 99POP na cidade de Uberlândia-MG.

Partindo da hipótese segundo a qual o “trabalho plataformizado” é, atualmente, a expressão máxima da precarização e desregulamentação do trabalho (LIMA; BRIDI, 2019; ABÍLIO, 2019, 2020; GROHMANN, 2020; UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020), buscou-se investigar se o nível de precarização, exploração e informalidade vivido pelos(as) motoristas das empresas citadas reverbera em seu núcleo familiar. Para tanto, nossas fontes foram motoristas por aplicativo e membros familiares.

Com tais objetivos em tela, delimitamos os critérios de inclusão e exclusão dos(as) participantes desta pesquisa⁸. Além de se enquadrarem nos critérios de inclusão, era pressuposto que aceitassem, voluntariamente, participar da pesquisa. Aceito os termos da pesquisa, os(as) participantes escolhidos(as) foram convidados(as) selecionados(as) e responderam questionários semiestruturados *on-line*, na plataforma *GOOGLE MEET* disponibilizada pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), na condição de colaboradores. Definimos o tipo de pesquisa realizada durante o período de seleção dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP como pesquisa participante, modalidade que se mostra eficiente na compreensão de populações que englobam operários, camponeses, agricultores, índios, bem como as classes mais vulneráveis nas estruturas sociais contemporâneas. Possui a característica de envolvimento dos(as) pesquisadores(as) e dos(as) pesquisados(as) ao longo do processo da pesquisa, uma vez que a realidade não é fixa e o(a) pesquisador(a), juntamente com os seus instrumentos, executa papel ativo na coleta, análise e interpretação dos dados (FALS BORDA, 1981).

⁷ Termos como “empresa-aplicativo”, “empresa-plataforma” e semelhantes, só serão utilizados nesta pesquisa nas citações diretas e indiretas, a fim de respeitar o termo adotado originalmente pelos(as) autores(as) citados(as). Em nossa pesquisa, o termo adotado será “empresas”, dado o caráter subordinado dos trabalhadores camuflado estrategicamente por parte de empresas como a Uber e a 99POP, através da ideologia do empreendedorismo (ABÍLIO, 2019). Desta forma, é possível negar os vínculos empregatícios e, portanto, negar que são, na verdade, empresas de transporte de passageiros. A temática foi mais bem explorada no decorrer do capítulo II.

⁸ Os critérios de inclusão dos(as) motoristas foram: ser motorista das empresas Uber e/ou 99POP na cidade de Uberlândia; trabalhar no mínimo 8 horas diárias e no mínimo 5 dias por semana; e, por fim, residir com um ou mais membros familiares. Os critérios de exclusão dos(as) motoristas foram: não ser motorista das empresas Uber e/ou 99POP na cidade de Uberlândia; trabalhar menos de 8 horas diárias e menos de 5 dias por semana; residir sozinho ou com pessoas fora da condição de membros familiares (república, colônia, pensionato por exemplo); e/ou o(a) colaborador(a) ser surdo(a). Por sua vez, os critérios de inclusão dos membros familiares foram: ter sido indicado pelo(a) motorista de empresas Uber e 99POP; ser membro da família do(a) motorista; ser residente na mesma habitação do(a) motorista; ser responsável totalmente ou a maior parte pelos cuidados de eventuais outros membros familiares e da habitação onde reside junto com o(a) motorista; ter no mínimo 18 anos. Os critérios de exclusão dos membros familiares foram: não ter sido indicado pelo(a) motorista; não ser membro da família do(a) motorista; não residir na mesma habitação do(a) motorista; não ser responsável pelos cuidados de nenhum dos membros familiares e nem da habitação onde reside; ser menor de 18 anos.

Salientamos que a pesquisa participante só foi realizada após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) (CAAE: 60984622.1.0000.5152) e todas as etapas foram realizadas após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). É substancial destacar que o anonimato dos(as) participantes foi mantido ao longo de toda a pesquisa e, no caso de publicação, as identidades continuam preservadas.

Para encontrar os potenciais informantes, a estratégia definida foi abordar motoristas durante as viagens de transporte de passageiros realizadas pela pesquisadora de forma aleatória ou diretiva. Assim, ao longo das viagens, iniciamos uma abordagem no sentido de confirmar se o(a) motorista enquadrava-se nos critérios de inclusão definidos. Nos casos dos(as) motoristas que se enquadraram nos critérios de inclusão definidos, ele(a) foi consultado(a) se aceitava livremente participar da pesquisa e então pedimos para ele(a) que indicasse um dos membros do núcleo familiar com o qual reside. Tal indicação foi realizada por meio de perguntas norteadoras sobre quem executa a maior parte das atividades relacionadas aos cuidados com os integrantes que ali residem, assim como os cuidados e a manutenção da casa. Após a concordância, ele(a) passou a compor o banco de contatos, informou um número de *WhatsApp* e/ou *e-mail* dele(a) e do membro familiar para o envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE: anexo I).

Posteriormente, o(a) motorista das empresas selecionadas e o membro familiar indicado por ele(a) fizeram a leitura e assinatura do TCLE via site “Autentique”⁹. Definidos os(as) participantes, os(as) motoristas foram entrevistados(as) a partir de um roteiro intitulado “Roteiro de entrevista semiestruturada para os motoristas” (anexo II). Indicados os membros familiares, eles(as) foram entrevistados(as) a partir de um outro roteiro intitulado “Roteiro de entrevista semiestruturada para membros familiares dos motoristas” (anexo III).

A entrevista foi semiestruturada, a qual permite “a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema” (MARCONI; LAKATOS, 2003). Por meio de temas e questões *detonadoras*, busca-se extrair uma narrativa mais livre acerca de aspectos do cotidiano dos informantes, principalmente pela possibilidade de realizá-la direta e pessoalmente com o entrevistado (GIL, 2009).

⁹ É importante esclarecer que as entrevistas dos(as) motoristas e dos respectivos membros familiares por eles(as) indicados ocorreram segundo a conveniência de ambos, porém realizadas em momentos separados, para ser possível o cruzamento dos dados entre os participantes do mesmo núcleo familiar, a fim de confirmar as informações. Todas as datas de entrevistas foram sugeridas pelos(as) participantes e realizadas remotamente por ser de preferência unânime.

Os roteiros das entrevistas semiestruturadas foram construídos a partir da produção acadêmica que discute e/ou utiliza os diários de usos do tempo. Houve uma adaptação dos diários de usos do tempo, dada a inviabilidade de contato presencial no início da presente pesquisa devido ao período de distanciamento social por decorrência da pandemia da COVID-19. Por esta razão, as entrevistas semiestruturadas aconteceram por meio de vídeo chamadas. Houve outra adaptação dos diários de usos do tempo¹⁰, pois o que se priorizou foram informações relativas à dinâmica familiar dos(as) participantes, o uso diferencial do tempo na realização de atividades domésticas e de cuidados com os membros entre homens e mulheres (crianças e adultos) e, por consequência, o uso diferencial do tempo dedicado ao trabalho remunerado. Ademais, ao longo das entrevistas, investigamos as razões para tal diferenciação na distribuição do tempo. Verificamos quais atividades foram realizadas por cada membro do mesmo núcleo familiar do amanhecer até o momento da entrevista e investigamos como costuma ser nos demais dias da semana.

Outra razão por optar pela adaptação metodológica parte da compreensão de que as pesquisas quantitativas sobre a mensuração do tempo foram e são fundamentais para constatar os níveis da divisão sexual do trabalho, entretanto acreditamos que, diante dos vastos dados já coletados ao redor do globo através do recurso supracitado, seja igualmente importante trazer as pesquisas dos usos do tempo para o campo qualitativo, na busca por respostas contextuais, culturais e ideológicas, já que fazem parte da materialidade da realidade das pessoas. Ou melhor:

[...] se as pesquisas de Usos do Tempo podem fornecer medidas precisas referentes à alocação diferencial de tempo em diversas atividades ao longo de um dia, para uma melhor compreensão deste caráter estruturante do trabalho doméstico é fundamental a utilização de métodos que permitam a análise de variáveis qualitativas relativas à percepção, às crenças e ao substrato simbólico associado a tal realidade (CYRINO, 2011, p. 148).

A respeito da análise dos dados, a teoria da reprodução social do trabalho, o feminismo marxista juntamente com o feminismo materialista (CYRINO, 2022) foram utilizados para a compreensão das desigualdades e discriminações sofridas pelas mulheres na sociedade, pois tal compreensão decorre de relações sociais de opressão, sendo o método

¹⁰ Destacamos que não aplicamos diários de usos do tempo para quantificar o tempo dedicado para cada atividade entre cada participante desta pesquisa, mas incorporamos a essência dos diários aos roteiros com a finalidade de compreender a dinâmica familiar como um todo a partir do contexto de cada núcleo familiar, assim como as segmentações das atividades a partir do gênero e como eles entendem tais divisões.

materialista-histórico a ferramenta selecionada para a análise de possíveis enfrentamentos desta opressão.

3.2 As adversidades do campo, a amostra e o novo desenho de pesquisa

Para a seleção dos indivíduos que participaram da pesquisa, um banco de contatos foi montado da seguinte forma: a pesquisadora fez o seu cadastro nas empresas de transporte de passageiros Uber e 99POP, na condição de usuária. Já inscrita como usuária dos serviços de transporte de passageiros, solicitou em dias alternados este serviço marcando, assim, o primeiro contato com motoristas aleatoriamente. A pesquisa realizou-se durante o período de 30 de agosto de 2022 a 29 de agosto de 2023. Foram contactados 185 motoristas, dentre os(as) quais 98 enquadraram-se nos critérios, 4 aceitaram e 94 não aceitaram. Dentre os(as) quatro motoristas que aceitaram, todos(as) foram entrevistados(as), sendo 3 motoristas da Uber e da 99POP e 1 motorista exclusivo da 99POP.

Dos(as) 185 motoristas contactados, 22 eram do gênero feminino e 163 do gênero masculino. Das 22 mulheres abordadas, 17 passaram o seu contato para envio do TCLE, entretanto apenas 8 leram e responderam as mensagens e, das 8 que responderam, apenas Maria aceitou. Por esta razão, voltamos a campo e buscamos por grupos de motoristas do gênero feminino. O retorno para o campo permaneceu difícil, passamos então a pedir indicações de outras motoristas para o nosso banco de contato. Algumas motoristas que não aceitaram participar da pesquisa informaram-nos sobre o grupo de *WhatsApp* “Penélopes”, composto por 204 mulheres da empresa Uber.

Com objetivo de obter o aceite de mais uma participante, enviamos um formulário *online* com perguntas básicas para verificar a disponibilidade das motoristas, bem como averiguar se elas se encaixavam nos critérios de inclusão. Apesar do grupo possuir 204 participantes do gênero feminino, obtivemos apenas 1 resposta, cujos critérios de inclusão não foram atendidos. Por esta razão, recorreremos às mídias sociais na busca por novas participantes. Tivemos acesso a uma matéria jornalística sobre uma motorista que nos chamou atenção, entramos em contato e conseguimos o aceite da participante Márcia, conforme relatado detalhadamente nos próximos tópicos.

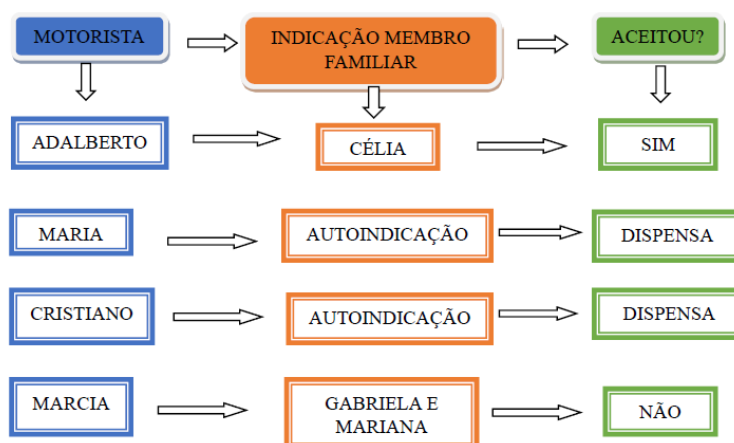
Além das dificuldades expostas, encontramos outras situações que impossibilitaram a conclusão da amostra. Ao todo, as pesquisadoras precisaram retomar a pesquisa de campo por duas vezes, pois os(as) participantes do banco de contato deixavam de atender aos critérios de inclusão da pesquisa. Como principal motivo para tal mudança identificamos que os(as)

motoristas passaram a ter mais um trabalho¹¹ e reduziam o tempo de trabalho na Uber e/ou na 99POP, deixando de cumprir com os requisitos. Também encontramos trabalhadores(as) que passaram a intercalar mais de um trabalho e alegavam não ter mais tempo para participar da pesquisa.

Apesar da amostra inicial ter sido pensada para 4 motoristas mais 4 membros familiares, nossa amostra final chegou ao seguinte desenho: quatro motoristas entrevistados: dois do sexo feminino e dois do masculino; dentre os quatro motoristas entrevistados, um indicou (Adalberto¹²) um membro familiar e um (Márcia) indicou dois membros familiares; o membro familiar indicado por Adalberto aceitou e nos concedeu a entrevista; os dois membros familiares indicados por Márcia não aceitaram nos conceder entrevistas.

Dentre os quatro motoristas entrevistados, dois (Maria e Cristiano) se autoindicaram responsáveis pela reprodução social no seio da família. Como Maria e Cristiano se autoindicaram como os responsáveis pelos cuidados com a casa e integrantes, aplicou-se os 2 roteiros com intuito de investigar a distribuição do tempo entre o trabalho enquanto motorista e o trabalho doméstico e de cuidados para, posteriormente, analisar os possíveis impactos que um trabalho exerce sobre o outro. A Figura abaixo sintetiza o desenho do campo:

Figura 1 - Resultado do trabalho de campo



Fonte: Pesquisa de campo.

As entrevistas semiestruturadas com motoristas seguiram os roteiros (anexo II e III) e foram transcritas e analisadas a partir dos seguintes textuais:

¹¹ Dentre os tipos de trabalho encontrados, os que mais se repetiram foram: corretagem de imóveis, venda de placa solar, segurança noturno e venda e instalação de equipamentos de segurança comercial e residencial (câmeras, alarmes e afins).

¹² Todos os nomes que utilizamos para tratar dos(as) participantes são nomes fantasias a fim de preservar a identidade de todos(as), conforme regulamentações vigentes.

- 1) rotina antes do início do trabalho nas empresas Uber e 99POP (organização e limpeza da casa, descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação, idas ao mercado e lazer - quem fez e por que);
- 2) dinâmica do/no trabalho nas empresas Uber e 99POP (tempo trabalhado por dia, equipamentos utilizados, plataformas, equipamentos de proteção individual, refeições, necessidades fisiológicas, tempo logado, fluxo de trabalho, riscos de trabalho, desafios enfrentados, conciliação com outro trabalho/emprego, percepção do trabalho executado e das empresas, contato com outros motoristas e planos futuros);
- 3) rotina após o trabalho nas empresas Uber e 99POP (organização e limpeza da casa, descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação, idas ao mercado e lazer). Rotina médica e de saúde (organização e agendamento de consultas, cuidados em casa, idas aos profissionais de saúde, cuidados com a saúde física e mental de si e dos dependentes. Quem fez e por que).

As entrevistas semiestruturadas com membros familiares foram transcritas e analisadas a partir dos seguintes textuais:

- 1) trabalho dentro de casa (descrição de quem executa as funções domésticas e de como é; descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação e idas ao mercado. Quem faz e por que);
- 2) trabalho fora de casa (carga horária do trabalho/emprego, cargo/função e remuneração);
- 3) descanso e lazer (frequência, descrição do lazer e do descanso);
- 4) rotina de cuidados com saúde (organização e agendamento de consultas, cuidados em casa, idas aos profissionais de saúde, cuidados com a saúde física e mental de si e dos dependentes. Quem faz e por que).

3.2.1 Perfil dos entrevistados

Todas as entrevistas ocorreram via *Google Meet*, cujo acesso foi disponibilizado pela UFU, em dias e horários sugeridos pelos(as) participantes. O primeiro passo de todas as entrevistas objetivou traçar o perfil primário dos(as) participantes da nossa pesquisa. Posteriormente, iniciamos as pautas dos tópicos dos roteiros e sintetizamos as entrevistas.

Para sintetizar os perfis iniciais dos(as) participantes da pesquisa, apresentamos o quadro a seguir:

Quadro 1 - Perfil dos(as) participantes motoristas

Nome	Idade	Escolaridade	Gênero e cor	Empresa	Outra atividade remunerada	Estado civil	Indicação membro familiar	Número de dependentes
Adalberto	51	Ensino médio	Masc/Preto	99POP	Não	Casado	Esposa	1
Maria	26	Ensino fundamental	Fem/Branca ¹³	Uber	Não	Casada	Ela mesma	2
Cristiano	50	Pós-graduação (mestrado)	Masc/Branco	Uber/99POP	Sim (corretor)	Casado	Ele mesmo	0
Márcia	32	Superior completo (estética)	Fem/Branca	Uber	Sim (salão de beleza + loja móvel)	Solteira	Mãe e Tia	0

Fonte: Trabalho de campo.

Quadro 2 - Perfil dos(as) participantes - membros familiares

Nome	Idade	Escolaridade	Gênero e cor	Profissão	Outra atividade remunerada	Estado civil	Número de dependentes	Indicada por
Célia	48	Superior completo	Fem/Parda ¹⁴	Advogada	Não	Casada	1	Adalberto
Mariana	62	Superior completo	Fem/Branca	Enfermeira	Não	Solteira	0	Márcia
Gabriela	66	Superior completo	Fem/Branca	Enfermeira	Não	Solteira	0	Márcia

Fonte: Trabalho de campo.

A seguir, apresentamos uma descrição das entrevistas para, no subtópico seguinte, iniciarmos as análises das entrevistas.

¹³ A participante Maria se declarou branca, entretanto, percebemos certa dificuldade por parte da participante em responder a essa pergunta. Compreendemos que, no Brasil, existe dificuldade na identificação da própria cor e optamos por utilizar o termo “parda”, assim como o IBGE, para identificação da população negra, ou seja, pessoas pretas e pardas são integrantes da população negra.

¹⁴ A participante Célia se identificou com facilidade como pessoa parda.

3.3 Crônica das entrevistas

A sequência da exposição das entrevistas dos participantes seguiu a ordem das indicações e vínculo familiar para facilitar a compreensão do(a) leitor(a). Com isso, a ordem não será cronológica, pois agrupamos os(as) participantes com a sua respectiva indicação. Ou seja, 1) Adalberto (motorista), 2) Célia (indicação), 3) Maria (motorista), 4) Maria (autoindicação), 5) Cristiano (motorista), 6) Cristiano (autoindicação) e 7) Márcia (motorista), concluída a descrição tanto dos(as) motoristas, quanto das indicações e dos casos de autoindicação.

Salientamos que esta não foi a ordem cronológica da realização das entrevistas, mas com o escopo de facilitar a compreensão do(a) leitor(a), adotamos esta estratégia. Para a elaboração das crônicas, seguimos os roteiros das entrevistas (anexo II e III).

3.3.1 Adalberto: “Você acaba se tornando uma pessoa... escravo daquele tipo de trabalho”

Adalberto tem 51 anos, é casado com Célia - membro familiar indicada responsável pelos cuidados com a casa e com os integrantes -, tem ensino médio completo, identificou-se como homem cis, heterossexual e negro. Relatou auferir entre R\$3.000 e R\$4.000 mensais. Afirmou possuir 1 dependente e residir com mais 2 pessoas, quais sejam, esposa e enteado. Com Adalberto foram realizados dois encontros para completar o roteiro, aplicado de maneira remota, um no dia 01/02/23 e outro no dia 22/06/23, ambos no horário convencional do almoço.

Adalberto relatou ser motorista exclusivo da 99POP na cidade de Uberlândia e, portanto, não exerce outra atividade remunerada. Afirmou que até poucos dias antes da entrevista **trabalhava das 8h às 22h, todos os dias**, o que perfazia uma jornada de 7 X 14 horas, totalizando 98 horas semanais. Todavia, com o objetivo de prestar concurso público, passou a iniciar a sua jornada de trabalho na 99POP às 12h, a fim de dedicar a parte da manhã aos estudos e seguir até às 22h como motorista, todos os dias da semana, o que representa uma jornada total semanal de 70 horas.

As demandas apresentadas por Adalberto enquanto motorista pela 99POP sempre carregavam sentimentos de abandono e frustração, uma vez que, mesmo se esforçando para ser um motorista bem avaliado, quando precisa, não encontra apoio, validação ou segurança por parte da empresa para a qual trabalha, a 99POP.

Antes de trabalhar para a 99POP, Adalberto relatou ter trabalhado formalmente por anos na área da segurança privada e como motorista de transporte público. Para ele, é muito importante ser um bom profissional e cumprir bem com as suas funções, o que acaba, por vezes, gerando sentimento de frustração, pois nem sempre encontra reconhecimento ou suportes satisfatórios para a resolução de pendências.

O participante relatou dois episódios em que passageiros esqueceram objetos em seu carro. A primeira vez foram óculos e na segunda uma cadeirinha de segurança de criança. Em ambos os casos, Adalberto relatou ter informado à 99POP, via aplicativo e via ligação telefônica sobre o ocorrido, o nome do passageiro, o dia e a hora da corrida, mas não teve êxito na resolução do problema.

Segundo o participante, a 99POP afirmou que não poderia repassar o contato do passageiro, mas disponibilizaram uma sequência numérica mascarada¹⁵ que não se mostrou eficiente, pois a ligação foi de qualidade ruim, inviabilizando a conversa entre o participante e a passageira. No caso dos óculos, o participante guarda o objeto na espera de um dia encontrar os donos, entretanto demonstra profundo incômodo com a situação de ter que guardar um objeto que não lhe pertence em casa, assim como por não ter suporte para fazer o que julga ser correto: devolver o objeto ao dono.

Já no caso da cadeirinha de segurança, os seus esforços foram além de tentar contato via 99POP. Adalberto relatou ter passado horas rodeando o bairro onde houvera deixado a passageira com intuito de recordar qual o destino exato. Disse-nos ter encontrado o prédio, mas não sabia para qual bloco e apartamento interfonar. Contou então com o auxílio do porteiro, quem percebeu a sua ansiedade e o ajudou enviando mensagens aos moradores, além de guardar o objeto na portaria.

Para o participante, ainda não era o suficiente, pois aquele prédio não era a casa de sua passageira, dona da cadeirinha de segurança. Informou-nos que ao longo da corrida a passageira narrou que se tratava de uma visita a uma conhecida. Então, Adalberto procurou a farmácia próxima ao ponto de embarque da passageira para tentar mais informações com os funcionários de lá, sem sucesso. Por não ter conseguido confirmar o recebimento da cadeirinha de segurança, permaneceu incomodado.

Em decorrência dos fatos, o participante sente que não tem reconhecimento profissional por parte da 99POP, pois acredita que com o nível de avaliação e experiência profissional que possui, deveria ser tratado com mais confiança, pelo menos nesses casos,

¹⁵ Número mascarado ou sequência numérica mascarada são números e DDD falsos para que não seja revelado o número de contato verdadeiro.

cujo objetivo é devolver o pertence aos passageiros(as). O que o participante espera em situações como essa é que a 99POP perceba e valorize o bom profissional que ele julga ser e que ofereça mais suporte no contato entre ele e o(a) passageiro(a) ou que tenha uma sede responsável pelo recebimento e entrega dos objetos perdidos.

Futuramente, Adalberto pretende voltar para a área de vigilante, pois entende o seu trabalho enquanto motorista pela 99POP como “algo absolutamente provisório”, nas palavras dele. O informante relatou que, além do veículo, utiliza o celular com acesso à internet e uma garrafa de água. As suas refeições, quando feitas, são em pequenos estabelecimentos entre as viagens, assim como as idas ao banheiro.

Adalberto: Porque na realidade pra fazer um ... um... uma renda que seja razoável, você tem que se sujeitar a trabalhar mesmo quase que 24h por dia. Algum tempo atrás as pessoas ganhavam até algum dinheiro, quando o combustível e a manutenção de ... de ... do veículo não era tão alto. Se ganhava algum dinheiro, **mas se ganhava dinheiro dessa forma: se sujeitando a abdicar de tempo de convivência familiar**, se abdicando até de... de... de tempo de descanso e de todas as outras coisas que isso envolve... projetos pessoais, enfim. Você acaba se tornando uma pessoa ali,... **escravo daquele tipo de trabalho** [...] A partir do momento que eu aceito uma corrida, eu tenho um tempo cronometrado pra chegar naquela corrida. Eu tenho um tempo pra chegar ali. E aí a gente não tem como parar. Então na hora que eu quiser ir ao banheiro, coisa que é complicado, porque a gente não tem banheiros disponíveis... eu uso banheiro de posto de gasolina, de supermercado, de alguns supermercados, não são todos que têm, os maiores é que têm. Ai eu tenho que desligar meu aplicativo e me disponibilizar a ir em algum local onde tenha banheiro. E aí a questão da água também é muito complicada, a gente...eu... a gente não, eu tenho que falar por mim, né?! Mas eu bebo muito pouca água, coisa que eu sei que é complicada, é prejudicial. **Mas eu bebo pouca água, infelizmente, por também não ter muito banheiro disponível**, por não ter muita possibilidade de ir ao banheiro, então...

Ademais, Adalberto também afirmou que não mantém contato com os(as) outros(as) motoristas e não participa de grupos de *Whatsapp* por decisão própria, pois não concorda com o posicionamento e estratégia de alguns trabalhadores da mesma categoria. Como exemplo, Adalberto mencionou a recusa de chamadas de passageiros em supermercados para evitar o tempo abastecendo o porta-malas do veículo. Neste sentido, Adalberto argumentou que falta investimento por parte da 99POP, com capacitação para os(as) motoristas de empresas como a Uber e a 99POP, uma vez que considera que a conduta profissional fica a depender do senso do(a) motorista.

Referente aos riscos e desafios enfrentados, Adalberto mencionou que as corridas em lugares escuros e de difícil acesso causam medo e insegurança, pois não há informações precisas sobre o passageiro, tampouco da população dos bairros. Porém, recusar todas as

corridas que causam medo e insegurança não é opção, uma vez que será avaliado pela 99POP pelo índice de cancelamento.

Continuando, Adalberto expôs grande indignação com um acidente que sofreu poucos dias antes da segunda entrevista. Ele relatou não ter recebido nenhum tipo de apoio da 99POP, ou seja, mesmo em momento de acidente, a 99POP não ofereceu suporte nem para ele, nem para a passageira. Segundo Adalberto, o acidente aconteceu após trabalhar longas horas sem descanso.

Adalberto: Eu estava trabalhando, né?! E aí eu tive um acidente e aí meu carro tá parado já há alguns dias e eu to aguardando resposta de seguradora, sabe como que é, né? E aí eu to sem trabalhar por esses dias agora [...] Eu tinha passageiro no carro, né?! É... acredito que o... foram **alguns fatores que me levaram a esse acidente**, que depois quando a gente vai analisar a gente verifica que... foram basicamente esses fatores. **Primeiro o cansaço e sono, já que naquela noite... já que... que... é... eu tinha trabalhado na madrugada pra amanhecer aquele dia.** Trabalhei a madrugada praticamente toda, nunca tinha trabalhado na madrugada, fui fazer uma experiência. Trabalhei de 2h30 da manhã até às 7h30 da manhã. 7h30 da manhã eu tinha uma consulta médica, parei, fiz a consulta médica, vim pra casa, dormi um pouco, mas dormi mal, né, porque dormir de dia realmente não é o ideal, dormi mal e ao meio-dia voltei pro trabalho, voltei a trabalhar e trabalhei até umas 18h30 mais ou menos. 18h30 eu já estava bastante cansado e aí eu peguei uma corrida e pensei “vai ser minha última corrida, eu vou levar essa... era uma moça com duas crianças. Vou levar essa moça no destino dela e de lá eu vou embora pra casa”. E aí peguei essa moça, a cidade estava bastante agitada, véspera de feriado, trânsito bem pesado... e aí peguei essa moça, moça com duas criança e aí a pessoa entrou dentro do carro já brigando com criança, aquela bagunça toda, né... as pessoas que parece que acha que tá dentro da própria casa e pode fazer o que quer quando tá dentro de um carro. E aí ela... até então ela só discutia com as crianças, só falava e a criança retrucava e tal, num sei o que... de repente ela deu um tapa num menino, num dos menino dela, e aí esse menino deu um grito muito alto, eu me assustei e olhei pra trás, quando eu olhei pra trás, que eu voltei as vistas para frente, um carro tinha parado na minha frente. E aí o carro tinha parado na minha frente, eu ainda tentei tirar, graças a Deus eu ainda consegui tirar, não tirei totalmente.

Adalberto relatou ainda que a passageira também foi rude e chegou a destratá-lo. O participante afirmou ter prestado todo o suporte possível para a passageira, inclusive aguardando que ela embarcasse em segurança em um próximo veículo para, somente então, procurar um posto policial para a feitura do Boletim de Ocorrência (BO) e acionar o seguro.

Adalberto: [...] a moça desceu e ela sim ficou nervosa dizendo que a culpa era minha do acidente, que não sei o que... como se eu... claro, a culpa era minha, mas como se eu quisesse é... como se eu quisesse bater, né? Ninguém vai pegar um carro seu e bater no outro de propósito, mas na cabeça dela era mais ou menos isso. Ela já tava nervosa com as crianças e aí ela começou a me destratar a falar um monte de coisa e eu falei pra ela “moça, é o seguinte, você vai chamar outro carro, porque eu não tenho condição de continuar, eu preciso resolver aqui com o rapaz e eu vou encerrar a corrida” e aí ela pegou e falou assim “aí eu não vou pagar pela corrida, porque eu só poderia pagar pela corrida se você tivesse me levado até o final”. Falei “não, vamos ser sincero, você já rodou há algum tempo, né... se eu encerrar a corrida

vai cobrar exatamente o que foi feito de serviço, ou seja, até aqui você vai pagar e daqui pra frente você chama outro uber e daqui pra lá a corrida vai ficar mais barata do que você iria pagar” “ah, mas eu não vou pagar”. Falei “não, tudo bem”. Encerrei a corrida, ela não pagou e eu deixei isso pra lá.

Pesquisadora: E Adalberto, é... você passou por tudo isso, né... é uma situação muito estressante e depois ainda teve essa questão da passageira e essas questões de burocracia. É ... em algum momento você teve algum tipo de ajuda, de suporte da plataforma?

Adalberto: Absolutamente nenhum. Nenhum “lamentamos muito”, nenhum “sinto muito”, na hora lá do acidente a primeira coisa que eu fiz foi comunicar a plataforma de que eu havia sofrido um acidente e a plataforma nem sequer respondeu o meu... o ... a minha mensagem. Na hora eu mandei, né, o motivo que eu estava encerrando a corrida fora da localidade que deveria ter se encerrado, já que eles acompanham toda a toda a ... já que eles acompanham todo o... o... trajeto da gente, e eles nem retornou pra saber absolutamente nada, como se eu nem tivesse mandado aquela mensagem.

Pesquisadora: Como você se sentiu com isso?

Adalberto: Completamente abandonado, né?! É aquela situação, quando você vai... isso é interessante. Quando você vai pra justiça cobrar algum... algum vínculo empregatício e tal e etc, aí eles dizem que não há vínculo empregatício, porque isso, porque aquilo, eles tem uma série de argumentação para dizer que não existe nenhum tipo de vínculo. E que eles prestam o suporte na medida da necessidade do motorista. Só que esse suporte ele simplesmente não existe, para resolver problema ele não existe.

Referente ao acidente de trânsito que Adalberto sofreu, embora não tenha deixado feridos, deixou danos com o material de trabalho do participante, o qual estava ansioso por não saber por quanto tempo mais ficaria sem trabalhar e, portanto, sem remuneração, visto que, na realidade de motorista de empresas como a 99POP, se não trabalha, não recebe. Ademais, a falta de suporte no dia do acidente por parte da 99POP também causou sofrimento no âmbito emocional.

Diante da realidade, enquanto motorista da 99POP, Adalberto compreendeu que o processo da chegada deste modelo de empresa foi acompanhado do incentivo do governo, no sentido de estimulá-los como se fossem microempreendedores, mas, para ele, trata-se de desinformação.

Adalberto: Essas plataformas vieram pro país, para prestar serviço, vieram daquele jeito “vamos” e aí o governo veio com um negócio de “ah, agora vocês são microempreendedor” NÃO, a gente é só sobrevivente que tá sobrevivendo por esse tipo de aplicativo, mas isso aqui não quer dizer que a gente seja microempreendedor. Então, desinformação é uma coisa muito complicada. E o nosso país está cheio de desinformação.

Adalberto demonstrou ter alguma consciência sobre o que essas empresas representam, como operam e lucram através do seu trabalho enquanto motorista. Ele acredita que a regulamentação desse trabalho é um caminho possível para frear a exploração sem limites. O participante relatou-nos que, no período de transição de governo, ouvia muitos

passageiros opinarem sobre possíveis medidas do presidente Lula sobre regulamentar o trabalho.

Adalberto: “esse governo agora, o Lula, ele quer tirar o emprego de vocês, que não sei o que, não sei o que”. Eu não ligava para aquilo e vez ou outra eu respondia “não, o que o governo vai querer fazer é o que já existe em alguns países. Ele quer colocar limites, ele quer garantias para os trabalhadores e isso ele não tá errado de querer não”. Falava desse jeito [...] Mas é claro que essas plataformas elas entram, porque há uma visão nesse capitalismo predatório de que você vai fazer aquilo que você pode fazer, você vai se enterrar no trabalho e com isso você vai ter uma, uma renda tal. Agora ninguém pensa em qualidade de vida, ninguém pensa em segurança, né, porque eu, por exemplo, eu sofri um acidente, eu acredito que esse meu acidente tem uma relação estreita com a quantidade de trabalho que eu naquele dia fiz. Claro, eu fiz pela minha espontânea vontade? Sim, eu tive essa liberdade de fazer [...] **A plataforma depois que eu to rodando um período tal, que eu não me recordo aqui se é 8 ou 10 horas, a plataforma ela emite um sinal sonoro, né... não é bem um sinal sonoro. Uma mensagem falando “olha, você já está trabalhando a mais de tantas horas, é recomendável que você pare e descanse etc etc etc”.** Isso eles fazem. E isso pra eles deve ser assim, “bom, estou cumprindo com o meu dever de limitar o tempo do motorista trabalhar”. É claro que não surte o menor efeito, porque a gente tem pressões externas de contas e etc então a gente não vai obedecer isso, né?! **E aí eles acham que já fizeram a parte deles.**

Segundo Adalberto, a 99POP não oferece suporte adequado para os(as) trabalhadores, pois os poucos recursos que alegam oferecer não são verdadeiramente efetivos para a realidade dos(as) motoristas e só protegem elas mesmas, já que passa a impressão de que as empresas fazem a parte delas. Por tais motivos, Adalberto afirmou não estar satisfeito com o trabalho, **nem com a empresa 99POP e o entende como algo provisório.**

Antes de iniciar a sua rotina de trabalhos na 99POP, Adalberto relatou tomar banho, tomar café da manhã e fazer a higienização básica do veículo, como aspirar ciscos dos bancos e tapetes e limpar pequenas sujeiras nos encostos das portas. Em dias de maior necessidade, efetua a limpeza completa na parte interior e exterior antes de sair para o trabalho.

Adalberto: Até que eu logo no aplicativo... Eu acordo, geralmente, eu tomo um banho, escovo os dentes, e... antes de estudar, aí eu tomo um café, minha esposa que prepara o café, essa coisa toda. E antes de estudar, eu já... após essas partes aí eu colocava o carro pra fora, dava uma pequena limpada no carro, né... e já logava e já começava a trabalhar e trabalhava até eu atingir um limite x, eu mesmo estabelecia um limite de valor e aí eu trabalhava até que eu atingisse aquele limite. Trabalhava por volta de umas 8h da manhã até umas 22h da noite. Agora... agora não. Agora eu já... eu acordo, né... acordo por volta das 6h30 da manhã e aí eu tomo um banho, tomo um café, e aí já vou estudar. Eu estudo numa plataforma online de concurso público, né... e aí eu estudo até por volta de 11h40min... de 11h30min pra 11h40min e aí após esse horário eu tomo outro banho e aí almoço e já... e já vou pra rua e trabalho até, geralmente até as 22h da noite. E isso é de domingo a domingo [...] **É... ela (sua esposa, Célia) faz basicamente tudo,** né (se referindo as refeições e cuidados com a casa) ... Ela é profissional liberal, ela é advogada, então ela, antes da pandemia, tinha um escritório, mas depois da pandemia ela fechou esse escritório e aí ela não voltou a reabrir. Ela tem vários clientes e ela atende esses clientes, é,

é...de casa mesmo. Então ela quem organiza a casa, ela quem faz a maioria das coisas, né... só quando aparece alguma coisa assim... algum reparo pequeno que eu consiga fazer, porque também não consigo fazer tudo, aí eu vou e... sacrifico um dia do trabalho, às vezes até o dia todo e resolvo isso.

No que diz respeito à rotina após o trabalho, o participante afirmou não ter tempo para grandes feitos, pois chega em casa após às 22h, cansado e só pensa em tomar banho, comer e dormir. Entretanto, em alguns dias relatou buscar a sua esposa na igreja ou passar em supermercados para a realização de pequenas compras. Segundo ele, não costuma jantar, mas come algum lanche antes de dormir.

Adalberto: Bom, quando eu chego em casa, é... a minha esposa como ela é evangélica, aí eu...geralmente eu busco ela na igreja, quando dá tempo, né... porque agora nesse período agora que eu passei a estudar, aí eu falei pra ela: quando ela tiver numa igreja aqui próximo de casa, aí eu não tenho como tá vindo todo dia mais cedo pra buscar ela. Mas quando ela tiver um pouco mais longe, aí eu sacrifico um tempo do meu tempo de trabalho pra buscar ela, né?! Porque seria complicado deixar ela na rua e transportar os outros, né (risadas) [...] Aí, eu... eu... eu busco ela geralmente no trabalho, aí a gente passa em algum supermercado, se tiver que comprar alguma coisa, passa em um supermercado e quando eu chego em casa é tomar banho, alguma vez eu como alguma coisa, mas não exatamente jantar, porque jantar já é meio tarde pra isso, né... mas alguma vez eu como alguma coisa e... converso ali alguma coisa com meu enteado que tá sempre muito ocupado com os jogos eletrônicos dele e pronto. E aí é tomar banho e dormir. [...] **Geralmente ela (se referindo a esposa) prepara (se referindo a última refeição do dia) antes de ir pra igreja, então quando eu chegar, se eu tiver que comer alguma coisa, que nem sempre eu como, mas se eu tiver que comer alguma coisa, já tá pronto.** Como eu não tenho chatice com esquentar comida, essa coisa toda, na realidade eu não gosto de comida quente, eu gosto de comida fria, então ela não tem muito trabalho com isso não. Nem ela nem eu, enfim... e outra coisa também, eu não tomo o chamado café, graças a Deus né, porque com essa rotina de correria... com essa rotina de correria eu já... é... eu já não ia ficar legal pra mim tomar café, às vezes eu não consigo dormir, as vezes eu tenho alguma insônia, alguma coisa toda, então café com certeza ele iria me prejudicar.

No último tópico do roteiro, indagamos sobre os cuidados relacionados à saúde física e mental dos integrantes da casa. Segundo Adalberto, ele se encarrega de levar a esposa e o enteado ao hospital, quando há necessidade, mas afirmou que Célia, a sua esposa, é a responsável pela gestão, organização e cuidados com os integrantes e consigo mesma.

Adalberto: Ela fica de olho em tudo: “ah você tem consulta tal dia, você tem que pegar tal remédio, tem uma receita aqui que você precisa levar, comprar e etc”. Ela cuida muito disso, e até que ela acaba entendendo também, porque, ela por ser cardiopata e já ter cuidado de pessoas também com necessidade de observação de saúde, ela acaba entendendo alguma coisa, então, alguns medicamentos que ela fala: olha, isso aqui não é bem assim, isso aqui você tem que ver com o seu médico se vai realmente te atender, porque isso aqui tem mais ou menos uma ação assim e assado e tal. Então ela acaba me ajudando muito nisso, não só pra mim, mas pra família toda.

Pesquisadora: Então acaba que as idas, vocês tendem a ir juntos, mas a organização por trás dos dias de consultas, remédios e cuidados é ela quem faz?

Adalberto: Isso. Ela que faz. Ela acaba administrando isso.

3.3.2 Célia: “até a comida eu dou no prato dos dois, e sempre foi assim porque com o meu pai eu fazia assim”

Célia, 48 anos, casada, tem nível superior completo. Coursou Direito e Teologia. Identificou-se como mulher cis, heterossexual, parda, é a indicação de Adalberto. Célia tem 3 filhos, mas apenas 1 deles é seu dependente, seu filho de 13 anos. Todos frutos do seu primeiro casamento. Hoje está casada com Adalberto, com quem reside junto com o filho, totalizando 3 moradores. Concedeu-nos a entrevista no dia 17/04/23.

Célia relatou que trabalhou durante 18 anos como empregada doméstica para uma família, com a qual até a data da entrevista estabelecia contato. O período em que trabalhou como doméstica nem sempre foi de carteira assinada, mas em um dado momento, passou a ser CLT. Célia conheceu essa família por indicação de seu ex esposo, que era porteiro temporário no prédio em que a referida família residia e, ao saber da vaga, a indicou. Compartilhou que nesse primeiro casamento sofreu violência doméstica e que, nessa época, também era a responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados.

A conclusão do ensino médio, o curso de teologia, bem como a maior parte do curso de direito foram realizados enquanto trabalhava para essa família. A participante salientou que, no período de conclusão do curso de direito, pouco antes da pandemia da COVID-19 no Brasil, passou por grandes desafios. Segundo ela, ambas as filhas desenvolveram um quadro agudo de depressão, uma delas chegando à tentativa de suicídio por 3 vezes. Na época, Célia cursava direito em uma universidade particular da cidade de Uberlândia e, por ser bolsista, nunca havia faltado às aulas ou sido reprovada em alguma disciplina. Diante da quantidade alarmante de faltas, um de seus professores¹⁶ a procurou para verificar os motivos das faltas.

Por ligação, a participante contou o que acontecia em casa e recebeu ajuda do referido professor por meio de ações jurídicas gratuitas com escopo de conseguir acelerar os recursos que as filhas precisavam: inclusão em alguns programas de apoio, medicamentos, sessões de

¹⁶ Célia informou que esse professor demonstrou por diversas vezes e com diversas pessoas uma forte capacidade empática, ofertando muito além do que o seu cargo prevê. Gostaríamos de dedicar essa nota de rodapé para refletir sobre o apelido que os alunos deram a ele, qual seja, “professor Mãe”. Fato é, os alunos atribuíram e associaram cuidado e benevolência com a figura materna. Mesmo que tais ações tenham vindo de um homem cis que exerce uma masculinidade padrão, o apelido não foi “professor Pai”. Talvez porque a paternidade não se aproxime de demonstração de cuidado, pelo menos não para os alunos do curso de direito que apelidaram e/ou que concordam com o apelido.

psicoterapia e consultas com psiquiatras. Tudo de maneira gratuita, a maioria pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Atualmente, as filhas da participante encontram-se bem, ambas casadas.

Ainda no período de início de pandemia no Brasil, a participante já não trabalhava mais para essa família, entretanto recebeu uma proposta que nos chamou a atenção. A filha dos donos da casa em que Célia foi empregada doméstica a procurou para pedir ajuda no cuidado com a mãe e, por decorrência da pandemia, argumentou que seria melhor se Célia ficasse lá, ou seja, morasse lá, para que outros funcionários que iam e vinham diariamente fossem dispensados, reduzindo o risco de contágio para a idosa, que compunha grupo de risco.

Consoante o seu relato, apesar de certa resistência, aceitou, pois acreditava ser algo rápido, provisório, até que conseguissem se organizar melhor ou até que a pandemia passasse (nesse momento, muitas pessoas não tinham dimensão do tempo que a pandemia poderia tomar). Cuidar da ex-patroa acamada, fazer o trabalho de conclusão de curso, cuidar da casa da ex-patroa e de sua família exigiu muito da participante, que não por coincidência precisou ser internada, dado o seu quadro de saúde, conforme relatado por ela:

Célia: eu fui pro pronto socorro sem saber que era uma crise de ansiedade, fiquei internada dois dias e aí o médico falou pra mim “olha, isso é uma crise de ansiedade” e meu coração não desacelerava. Eu fiquei internada... e ... o médico não queria me dar alta, pelo contrário, ele já queria me mandar para uma semi-intensiva, porque ele falou assim pra mim “Célia, já fiz tudo que eu podia fazer e o seu coração não desacelera” e aí eu... eu... fiquei assustada quando ele falou isso. Na verdade, quando eu dei entrada, pensamos que fosse infarto e aí não era, era uma crise de ansiedade, aí ele falou “vou tentar uma última medicação aqui”. Me colocou... ele pediu um quarto escuro, separado, me colocou nesse quarto escuro e separado e pediu um ... um... um... um enfermeiro pra ficar me olhando de meia em meia hora e aí ele falou “é minha última tentativa, se você não desacelerar seu coração, vou te mandar pra uma semi-intensiva” e aí, graças a Deus eu consegui... eu dopada de remédio e não dormia, e aí, graças a Deus surtiu efeito, coração desacelerou, daí ele me chamou, conversou comigo... eu falo que Deus sempre coloca anjos na minha vida, esse médico mesmo foi um anjo na minha vida. E... me explicou que se tratava de uma crise de ansiedade, falou pra mim que aquilo podia se repetir do nada e ele falou assim **“do nada é força de expressão, mas na verdade é por conta dessa carga todinha que está sobre você”**.

Aprofundando mais sobre o período que a participante morou e trabalhou para os antigos patrões, bem como sobre a crise de ansiedade que a participante teve, descobrimos que o que parecia ser provisório durou mais de um ano e que, por todo esse período, Célia não foi remunerada pelo trabalho doméstico e de cuidados. Além disso, no trecho abaixo, Célia ofertou mais descrição sobre o período em que teve a crise de ansiedade e precisou ser hospitalizada.

Pesquisadora: Você aceitou, numa perspectiva mais da caridade ou foi remunerado?

Célia: Da caridade também, não recebi.

Pesquisadora? Não recebeu?

Célia: Não. Não recebi.

Pesquisadora: E durou quanto tempo esses cuidados?

Célia: Então foi mais de um ano.

Pesquisadora: E aí as suas funções lá era de cuidar da casa e da idosa?

Célia: TUDO! Tudo! E ela era bem... bem restrita ao leito mesmo, ela era acamada. E aí, inclusive ela ficou internada, eu fiquei acompanhando ela no hospital durante o período de internação. **Ela ficou 10 dias internada e foi exatamente nesses 10 dias que deu essa minha primeira crise de ansiedade** e foi engraçado, porque quando o médico falou “eu vou dar alta pra dona Helaine” eu já estava em um estado psicológico, que eu já estava variando e como eu... eu estava... e terminando o TCC também ... e como eu estava com a minha mente ligada no 220 em tudo, a dona Helaine totalmente restrita ao leito, totalmente e ela era uma senhora de 95 kg e eu peso... na época eu tava pesando 48kg, porque eu sou pequenininha, então... **eu já estava vendo algumas questões a respeito de homecare e a unimed se negando e aí eu tive uma reunião lá no... no... no setor administrativo da unimed na tentativa de que a unimed liberasse essa homecare pra dona Helaine, pelo menos durante 12 horas. E fui nessa reunião, eu saí dessa reunião e fui pra casa almoçar e eu almocei e saí da mesa tremendo, eu não consegui ficar de pé, entendeu?** Aí eu pensei, né? “tem algo de errado acontecendo comigo” e **eu vi que eu ia desmaiar, meu sentido variou mesmo e eu ia caindo mesmo, literalmente.** E a... é ... elas são duas irmãs, a Ana e a Maria, minha ex-patroa. Aí ela me segurou e correu comigo pro médico, aí **chegou no médico eu fiquei internada, aí passei a noite no médico, no outro dia de manhã que eu tive alta.**

Desse modo, observa-se que além da gratuidade dos trabalhos domésticos e de cuidado, Célia ainda ofertou a gratuidade de seu trabalho profissional, visto que organizou que os cuidados para dona Helaine fossem realizados em casa pelo convênio médico. Perguntamos a Célia sobre os motivos que fizeram com que ela aceitasse trabalhar para a ex-patroa de maneira integral e gratuita e a explicação veio da dificuldade pessoal em dizer não e por não perceber o quanto estava fazendo e por quanto tempo.

Pesquisadora: E nesse momento da pandemia que essa sua ex-patroa te chama, te pede essa ajuda e não te remunera, né?! **Por que você aceitou?** Por que você foi mesmo sem ter um salário, uma remuneração?

Célia: Eu aceitei por alguns motivos e... e... **primeiro motivo foi por não saber falar “não”, depois que fosse durar pouco tempo, eu não pensei que fosse durar o tempo que durou, entendeu?** E aí, quando eu me vi lá dentro e a pandemia não passava, fui continuando, sem prestar atenção no tempo e no mal que aquilo tava fazendo tanto pro meu corpo físico, quanto pro mental, né?! E aí fui ficando, fui ficando sem prestar atenção em tudo isso.

Até o momento da entrevista, Célia ainda realizava trabalho doméstico não remunerado, pois é a principal responsável pelas atividades domésticas, e remunerado como advogada, com o qual auferia média de R\$4.000 mensais. Ela é autônoma e relatou que a cada 10 clientes seis são “donativos”, ou seja, faz trabalho voluntário como advogada.

Sobre o cotidiano da casa de Célia, informou-nos iniciar o seu dia por volta das 6h, já que prepara o café da manhã para os familiares e leva o filho até o ponto de ônibus para que o adolescente embarque em segurança. Ao retornar, ocupa-se de atividades domésticas, como lavar louça e pré organizar o almoço para, posteriormente, iniciar a sua jornada de trabalho como advogada.

A participante trabalha majoritariamente de maneira remota, pois precisa ir ao Fórum poucas vezes para audiências ou resolução de questões processuais. Assim, segundo ela, intercala o tempo entre trabalho como advogada e as atividades de cuidados.

Célia: Aaah, é muito tempo, porque eu leio muito e eu... porque acaba que a leitura que eu faço faz parte do trabalho, né... você sabe como que é, né... Se na sua área você tem que ficar se atualizando, no Direito então..., Mas, umas 10 horas. **Porque eu não tenho tempo, às vezes eu desligo aqui e vou fazer outra atividade ali, mas eu volto o notebook ta aqui na minha frente**, eu sento e da 00h e eu vejo “meu Deus, já deu meia noite e eu to no computador”. Então é umas 10 horas, eu fico bastante.

Célia é a responsável pelos trabalhos relacionados com o cuidado. Quando perguntada sobre quem realiza as funções domésticas, ela responde: “fica tudo comigo, Izadora, infelizmente”. Ela afirma que chega inclusive a servir a comida para o marido e o filho, tal como fazia com o seu próprio pai. Célia, ao rememorar o início de sua relação com Adalberto, afirma que “logo, logo a gente casou, mas aí (...) eu sempre fui muito amélia, amélia”. Célia, ao mencionar que é “muito amélia”, justifica que sempre gostou de servir, de dar carinho. Ela reconhece que isso “atrapalha muito até hoje, porque eu penso muito no outro, a ponto de prejudicar a mim mesma”.

Célia: Não, fica tudo comigo, infelizmente. Essa semana ainda conversei com Adalberto e com o José, porque eu sou muito... é engraçado, porque... por mais que eu tenha aberto minha mente... [...] **até a comida eu dou no prato dos dois e sempre foi assim, porque com o meu pai eu fazia assim.** Era água na mão, comida no prato, na mão e com eles dois eu faço, só que é uma questão de carinho, **eu não consigo me ver fazendo diferente, eu não vejo como obrigação, eu vejo como carinho realmente.**

Pesquisadora: Você vê como demonstração de amor, é isso?

Célia: Exato.

Célia tem consciência que a maior parte ou a quase totalidade das atividades relacionadas com os cuidados domésticos é feita por ela e que precisam ser mais bem distribuídas entre os moradores. Entretanto, relatou nem sempre ter sido assim, pois no

período que as filhas moravam com ela, todos os 3 filhos contribuíram com os trabalhos da casa.

Entretanto, pouco antes da pandemia, após se casar com Adalberto e eles passarem a morar juntos, percebeu uma mudança em José, seu filho caçula. José passou a não contribuir espontaneamente com os trabalhos relacionados com os cuidados desde que passou a ter Adalberto como referência masculina na casa. Aliado a isso, no mesmo período do casamento da participante com Adalberto, José perdeu contato diário com as irmãs, que se casaram e saíram da casa de Célia.

Célia: Então, o José cresceu num ambiente que só tinha mulheres. No início ele sempre ajudava muito, só que ele foi crescendo e ele foi perdendo isso e na verdade eu sei que eu errei também por conta disso, né... E acabou que, tá fazendo 2 anos que eu e Adalberto nos casamos. Antes, no período da pandemia, que o José ficou totalmente em casa, então ele participava mais das atividades sem que eu pedisse, inclusive. O Adalberto ainda brinca com ele, fala: “você age igual mulher”. Pra você ter uma noção... eu não sabia que essas questões sociais fossem tão sérias. O José fazia xixi só sentado quando o Adalberto chegou aqui, porque ele via só mulher e repetia o que as mulheres faziam. De vez em quando o Adalberto brinca com ele, mas hoje ele já tá totalmente diferente e eu falei assim “ele tá se tornando um machista na minha cara e eu não to vendo”. Então, semana passada mesmo eu coloquei ele pra pôr o lixo pra fora pra mim, porque é atividade simples, mas já ajuda a gente, né?!

Assim, do mesmo modo que José adotava os hábitos das irmãs e da mãe como uma referência, a partir do momento em que uma figura masculina passa a participar do convívio diário dele, observa-se mudanças não só em relação à maneira de ir ao banheiro, mas também sobre como a socialização dos trabalhos domésticos e de cuidado passam a ser distribuídos na casa. Ou seja, José não “copiava” apenas os hábitos das irmãs e da mãe para ir ao banheiro, mas também a realização dos trabalhos domésticos e de cuidados.

Já relacionado às questões médicas dela e dos familiares, a participante nos afirmou precisar de acompanhamento médico e disse possuir algumas limitações físicas, pois:

Célia: Eu tenho arritmia cardíaca, fui diagnosticada há mais ou menos 14 anos, foi quando eu fiquei, antes de eu ficar grávida do José, e aí eu tenho algumas limitações: exercícios físicos e estresse, isso tudo mexe com meu organismo e sobretudo com o coração, né?! (suspirou profundo).

Consoante Célia, Adalberto ajuda nas questões de saúde no sentido de levar ela e/ou o filho ao médico quando necessário e faz compras no supermercado sozinho desde que ela ofereça a lista de compras, de maneira verbal ou escrita. Ademais, relatou não ter muito

tempo para lazer, pois leva o trabalho para onde vai e acaba não aproveitando tanto o momento de descanso.

Portanto, os trabalhos que Célia oferece gratuitamente estiveram presentes em toda a sua trajetória de vida: na infância, no trabalho enquanto doméstica, em casa enquanto mãe e esposa e também na esfera profissional, enquanto advogada.

3.3.3 Maria: “acho que nós trabalhamos 24h por dia, né?”

Maria tem 26 anos, é casada, tem ensino fundamental completo e se identificou como mulher cis, heterossexual, branca (ver nota de rodapé 4). Maria auferia média mensal entre R\$2.000 e R\$3.000, possui 2 dependentes e, ao todo, em sua casa são 4 moradores. A participante nos concedeu a entrevista no dia 22/08/2023.

A participante se autoindicou como a responsável pelos cuidados com a casa e com os integrantes da casa. Ou seja, além de ser motorista pela Uber e pela 99POP, ela se declarou como a responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes.

Pesquisadora: [...] você poderia me informar de quem é a responsabilidade pela manutenção da casa e dos indivíduos da família?

Maria: É. **Bem mais comigo.** [...] **Eu que cuido.** Ele (se referindo ao esposo) cuida enquanto eu trabalho, quando eu saio pra rodar ele fica com eles (se referindo aos dois filhos), mas a maioria das vezes só fica com eles mesmo, as vezes não consegue fazer outra coisa aqui em casa, essas coisas assim... **de vez em quando ele faz, lava uma louça...**

Em relação à sua dinâmica no trabalho, Maria relatou ser muito variável, pois reveza o veículo com o esposo que, além de trabalhar em regime formal no formato 12X36 na área de serviços gerais de um hospital, também trabalha pela Uber.

Pesquisadora: E você roda todos os dias?

Maria: Não. Depende muito, porque eu e meu marido a gente reveza, só que ele trabalha fixado também, aí **ele trabalha a noite 12/36 e quando ele sai pra trabalhar obviamente eu não trabalho, porque eu fico com as crianças.** Como ele trabalha a noite inteira, na noite que ele trabalha de manhã eu não trabalho e nem ele... **ele dorme tipo hoje, hoje ele dormiu na parte da manhã e aí eu saí 12h e fui trabalhar.**

Conforme Maria, o carro do casal, até o momento da entrevista, ainda não estava completamente pago, já que restava aproximadamente um ano para a conclusão do financiamento. Além disso, declarou utilizar o próprio celular com acesso à internet e uma garrafa de água como equipamentos para o trabalho. **Afirmou também trabalhar cerca de 7**

dias por semana, em horários diversos, entre 12 e 15 horas diárias, o que perfaz uma jornada semanal de 94,5 horas, se considerarmos 13,5 horas diárias em média, conforme relato abaixo.

Maria: [...] eu costumo vir em casa, comer alguma coisa e sair, não costumo ficar muito tempo em casa não, sabe? Eu como alguma coisa e saio. Aí eu costumo ficar de 5h a 6h direto. Depois eu volto ... mas assim, **ao todo assim eu costumo ficar umas 12h, a 15h.** (trabalhando) [...] ser motorista, vou falar pro cê, mexe com o psicológico da gente. É trânsito, é passageiro... tem dia que você chega em casa exausto, exausto, os braços, a cabeça, as pernas, tudo doendo.

No que diz respeito à condição de trabalho como motorista da empresa Uber, Maria, assim como tantos outros(as) motoristas desta empresa, relata que vive situações de punição e gerenciamento de seu trabalho. Consoante Maria, quando o(a) passageiro(a) faz alguma reclamação pelo aplicativo da Uber, a empresa decide por quanto tempo o(a) motorista será punido, sem consultar o(a) trabalhador(a), por exemplo, se a denúncia pode ser falsa ou se há mais esclarecimentos.

Maria narrou que a punição pela qual mais foi submetida foram suspensões por algumas horas, estabelecidas por critérios da empresa, cujo acesso não é fornecido. Perguntamos se em algum momento Maria teve acesso aos informes sobre a quantidade de dias de suspensão a depender da reclamação, de maneira pré-estabelecida. Ela nos informou que não. Inclusive, relatou que teve o seu acesso suspenso por 24 horas, outra vez por 12 horas, por reclamações parecidas. Acrescentou que, mesmo quando tenta contato com a empresa, não encontra abertura para ser ouvida. Além disso, narrou que o contato é bastante difícil, uma vez que a maioria das pendências tende a ser resolvida pelo aplicativo e não por um ser humano, embora, na opinião dela, a empresa Uber tenha melhores suportes do que a 99POP.

Segundo ela, outro tipo de punição comum são as avaliações dos(as) passageiros(as) que, na média final, determinam a pontuação do(a) motorista, que ditará a “qualidade” das próximas corridas, ou seja, passageiros(as) com avaliações melhores, valores de corridas melhores, lugares de destino mais seguros e acessíveis e quantidade de corridas. A participante explicou que o(a) passageiro avalia o(a) motorista, o(a) motorista avalia o(a) passageiro(a) e a empresa decide quem merece quem, em uma dança de gerenciamento algorítmico do trabalho.

Maria afirmou que a sua pontuação é boa. Então indagamos se ela sempre recebe bons passageiros, boas corridas em boas quantidades e qualidades. Maria informou-nos que

depende da demanda do dia, do bairro que ela está e para onde está indo. Neste sentido, a máxima sobre ser um bom motorista para ter bons passageiros e boas corridas não se mostrou ser tão verdadeira e simples no dia a dia dos(as) trabalhadores(as).

A participante descreveu que o financiamento do veículo foi pensado para trabalhar na empresa Uber e na 99POP, porém, logo no início passou por situações muito difíceis por decorrência da pandemia da COVID-19, visto que não estava conseguindo manter sequer o valor do carro, motivo que a levou a procurar um emprego de carteira assinada.

Apesar da participante reconhecer a segurança de trabalhar em regime formal e de ter precisado de segurança, pois, conforme ela, a empresa Uber não protegeu os(as) trabalhadores(as) no período da pandemia, enfatizou, por mais de uma vez, que o regime formal não atende bem a sua realidade, em virtude da necessidade de horários e dias mais rígidos, sem autonomia nessa decisão, o que caminha em sentido oposto a todos os trabalhos assumidos por ela.

Maria ressaltou que trabalhar em regime formal só seria uma opção plausível para sua realidade se remunerasse muito bem, mas deixou claro que mesmo assim teria que avaliar se compensa. Como motivo principal por não gostar dos empregos via CLT, afirmou que a questão da flexibilidade do horário é central e indispensável, pois precisa ir em casa, começar a trabalhar “quando quer” e até faltar em caso de urgência dela, do esposo ou dos filhos. Acrescentou que se quiser viajar, tem mais facilidade em se organizar na dinâmica de trabalho da Uber e 99POP.

Ademais, informou que quando trabalhou formalmente foi por necessidade, como o caso da dificuldade em se manter como motorista da Uber no período da pandemia e que, se acontecer algo que a leve à necessidade de trabalhar formalmente, trabalhará, mas que enquanto puder escolher, prefere trabalhar como autônoma. Perguntamos se ela tem planos futuros e Maria afirmou que quer abrir o próprio negócio, voltado para o campo da estética, confirmou também que não planeja permanecer como motorista da Uber ou de outras similares, já que se sente desvalorizada e descartável.

Maria relatou que não está satisfeita e que percebe o trabalho enquanto motorista como algo provisório, mas que o plano é se organizar para não precisar trabalhar para Uber e nem para empregos formais. Maria sonha com um trabalho que dê a ela certa liberdade em relação a horários e dias para que, assim, consiga cuidar dos filhos, dela, do esposo, da casa e vislumbrar maior qualidade de vida. Acredita que abrir o próprio negócio proporcionará tudo isso.

No dia a dia de trabalho, Maria contou realizar as refeições em casa na maioria das vezes e recorre aos banheiros de supermercados para urinar, pois são mais limpos e mais seguros. Maria não exerce outra atividade remunerada, embora deseje futuramente trabalhar na área da estética e não mais na Uber. No que diz respeito ao contato com outros(as) motoristas, ela informou participar de grupos de *Whatsapp*, mas só para acompanhar algumas informações, pois não é tão ativa nas interações.

Como afirmamos, Maria se autoindicou como o principal membro da família responsável pelos cuidados e detalharemos abaixo a sua rotina de trabalho doméstico. Por ora, é interessante assinalar que Maria, antes de sair para trabalhar como motorista, realiza atividades da casa e relacionadas com os cuidados dos integrantes, como deixar o almoço pronto, estender algumas roupas ou dobrá-las, conforme relatado por ela.

Maria: (hoje) Eu acordei, levantei... na verdade a criança me acordou (risos), a criança me acordou, né? Levantei, fui no banheiro, escovei os dentes, fiz a mamadeira, depois arrumei café da manhã pra outra criança, tomei café da manhã, aí depois eu dobrei algumas roupas, coloquei umas roupas pra bater, depois comecei a fazer almoço, fiz almoço, umas 11:30, fui tomei um banho, me arrumei e sai 12h pra trabalhar, aí fiquei até as 15:30 trabalhando e voltei pra casa, que eu tava aqui perto, aí vim aqui em casa e foi isso.

No que diz respeito à rotina após o trabalho, a participante afirmou não ser diferente da dinâmica de antes de iniciar a sua jornada, uma vez que continua com as tarefas relacionadas com os cuidados dos filhos, dela e do esposo, como ofertar o jantar, dar banho no filho caçula, colocar a filha e o filho para dormir. Quando indagada sobre o tempo de lazer, Maria riu e afirmou não ser possível ter lazer há um bom tempo.

Pesquisadora: Você e seu marido conseguem ter algum descanso, tempo de lazer?

Maria: Risos. Ultimamente tá bem complicado ter descanso, muito difícil, porque... acho que nós trabalhamos 24h por dia, né? Porque se não é em casa com os filhos é na rua rodando, porque em casa não consegue descansar, porque uma criança de 1 ano e 5 meses... não consegue, porque ele é muito ativo aqui em casa, então você não consegue descansar da forma que deveria. E na maioria das vezes, quando eu tô em casa, estou fazendo alguma coisa... Quando eu tenho um tempinho eu to lavando uma roupa, dobrando uma roupa, catando um brinquedo da casa, essas coisas assim, entendeu?

Investigamos sobre os cuidados com saúde física e mental, incluindo agendamento de consultas periódicas ou de urgência, assim como organização e distribuição dos medicamentos quando necessário. A participante relatou que tais atividades são de responsabilidade dela, exceto em caso de urgência médica do esposo, pois este quando apresenta alguma questão de saúde, vai sozinho ao pronto atendimento.

Pesquisadora: Questão médica, é você também? Tipo assim, agendar médico, levar no médico?

Maria: É. Tudo eu.

Pesquisadora: De todos eles, incluindo o marido?

Maria: O marido não gosta muito de ir não. Tem muito tempo que não vai, mas geralmente quando ele passa mal ele vai sozinho no hospital, geralmente, quando ele adocece. Mas, agendamento também é tudo eu, na verdade, porque ele não tem muito essas noção não, de nada.

3.3.4 Maria: “eu não gosto de trabalho CLT que eu tenho que cumprir horário, tenho que ir todo dia, como eu tenho 2 crianças é meio complicado você ter que cumprir um horário todo dia, né”?

Como já apresentado no tópico 3.3.3, Maria se autoindicou como a responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados em seu lar. Por tal razão, aplicamos os dois roteiros. Entretanto, pela semelhança do conteúdo dos tópicos dos roteiros, justamente por buscarem investigar a distribuição dos trabalhos dentro e fora de casa, bem como a dificuldade da própria dinâmica da participante em separar os momentos de trabalhar na Uber e 99POP, os momentos de trabalhos relacionados com os cuidados e o momento de lazer, algumas informações já foram respondidas no primeiro roteiro contido na primeira exposição.

Neste sentido, a aplicação do roteiro para o membro familiar foi útil para aprofundar sobre como os trabalhos relacionados com os cuidados interferem na carreira profissional, nas compreensões sobre o trabalho que exerce, assim como nas limitações que as conciliações causam. Assim, faremos a exposição das respostas da participante sobre o tópico 1 do roteiro para membro familiar para não repetir o que já foi exposto anteriormente e para aprofundar na dinâmica dos trabalhos domésticos e de cuidado executados pela participante.

Maria: Igual, meu neném tem 1 ano, não vai pra escolinha, **não consegui vaga também nas creches municipais**, então eu preferi... até ano passado eu trabalhava, eu trabalhei até... antes do neném nascer eu trabalhei como carteira assinada na época da pandemia, porque Uber na época da pandemia foi horrível, foi terrível, não estava nem conseguindo manter meu carro. Então decidi trabalhar de carteira assinada, **só que eu trabalhei de home office, então foi mais fácil pra mim**. Aí quando voltou, abriu tudo e **eu tinha que ir presencial, eu pedi pra ser mandada embora**, até que eu cumpri lá, acho que foi... trinta dias lá pra cumprir o aviso, só.

Para Maria, o trabalho informal ou os trabalhos realizados via *home office*, apresentam-se como o único caminho possível, principalmente, porque, na realidade de Maria, os trabalhos relacionados com os cuidados recaem sobre ela e não sobre o seu esposo, pai das duas crianças.

Maria: [...] **A questão de filhos, realmente, a maternidade é da mãe.** A maioria das vezes é a mãe, não tem como. Então, sobrecarrega mais mesmo. Até vi um post no Instagram, tava falando sobre a mãe, né... a mãe as vezes é mais irritada, porque é mais nervosa, mais estressada, por conta da rotina e tudo mais, né?

Pesquisadora: Sobrecarga, né?

Maria: É. Verdade.

Deste modo, o esposo de Maria consegue ter um emprego formal, porque ela abre mão de sair para trabalhar em prol dos cuidados dos filhos. Não por coincidência, ela entende que trabalhar formalmente, via CLT, não é possível para ela na condição de mãe. Diante das responsabilidades que recaem sobre ela, a Uber apareceu como um trabalho possível, visto que se apresenta enquanto solução para as necessidades cotidianas por meio de promessas e discursos sobre flexibilidade de horários.

Maria: [...] **a uber ela me oferece livre oportunidade...** tipo assim, **livre pra trabalhar hora que eu quiser**, mas em questão de pagamento, no momento... nos dias de hoje, o mês de junho, julho e agosto, esses três meses atras e esse mês agora, tá muito difícil, viu?! Você conseguir bater uma meta e conseguir segurar aquela meta de 2 mil reais, 3 mil reais livre, tá complicado... se não trabalhar no mínimo 12h por dias você não consegue bater a meta, não consegue, porque deu uma caída e sem falar que a plataforma, ela não te paga o valor que você merece, e os passageiro também... tem uns passageiros também que misericórdia, não valoriza nadinha. Suja seu carro, quebra seu carro e é maior dor de cabeça tem dia.

Na mesma proporção que Maria relata gostar da livre possibilidade com horários que a Uber e empresas afins oferecem, também se queixa da necessidade de longas jornadas de trabalho para conseguir se manter mensalmente, dado os níveis de desvalorização e precariedade que enfrentam. Entretanto, ela não demonstrou níveis de consciência sobre a relação que horários livres e a necessidade de trabalhar longas horas, pela informalidade, possuem.

Pesquisadora: Você entende que ter horário pra entrar e sair vai te atrapalhar a conciliar com as atividades domésticas?

Maria: Sim, as vezes nem sempre eu vou conseguir... é... vamos supor, um compromisso ou alguma coisa, **precisar fazer um almoço**, fazer uma viagem, é tudo muito mais difícil do que você não ter liberdade, tipo assim, você ter que cumprir horário todos os dias e na maioria das vezes, você trabalhar fixado você tem 1 folga ou 2 folgas na semana, então pra mim, eu não me sinto... como que eu falo? Eu trabalhei por necessidade (se referindo ao tempo de CLT), né, claro, **se precisar de eu trabalhar de carteira assinada de novo, porque eu preciso, com certeza eu trabalharia, mas por opção não.**

Identificamos ainda que, embora Maria trabalhe na Uber e/ou 99POP e ainda realize integralmente os trabalhos relacionados com os cuidados de si, dos filhos e do esposo, a

participante declarou que o esposo trabalha mais que ela, em razão de trabalhar formalmente, bem como na Uber e 99POP.

Maria: Como ele trabalha mais do que eu, porque né? Ele tá trabalhando mais do que eu, porque ele trabalha a noite, às vezes ele vira a noite trabalhando de uber, eu trabalho durante o dia e ele vira a noite, então... acaba que ele trabalha mais, sobrecarrega mais ele.

Em outras palavras, observamos que apesar de Maria ter consciência de que quando tem um “tempinho” está, na verdade, exercendo os trabalhos relacionados com os cuidados, este não foi suficiente para que ela compreendesse os trabalhos de cuidado e domésticos com o mesmo nível de importância do trabalho exercido na Uber ou do trabalho formal de seu esposo. Neste momento, optamos por permitir alguns segundos reflexivos por meio do silêncio sensível, para que a participante refletisse sobre o que havia dito. Em poucos segundos, de modo um tanto quanto preocupado, Maria complementou a resposta:

Maria: Em questão de trabalho, né mesmo..., mas em casa quem faz mais essas coisas assim, acho que a mulher costuma mais, acho que a mulher consegue fazer isso com mais facilidade, né?

Mais uma vez, optamos pela oferta de um espaço silencioso e então a participante concluiu “O homem parece que... risos ... não sei”. Posteriormente, a participante reafirmou que “a maternidade é da mãe”, em um movimento de equipar a “maternidade” especificamente com os trabalhos de cuidado com os filhos, excluindo o significado de “paternidade”.

Portanto, Maria não conta com apoio para a realização dos trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes da casa, precisando ser onipresente e onipotente. Um dos aspectos que contribuíram para a socialização desses cuidados seria a vaga na creche pública, uma vez que a filha mais velha frequenta a escola e, conseqüentemente, não demanda cuidados no período em que estuda.

3.3.5 Cristiano: “Eu estou naquele grupo de 5% que quer mudar o mundo”

Cristiano tem 50 anos, é casado, engenheiro agrônomo e possui mestrado em fitopatologia. Identificou-se como homem cis, heterossexual e branco. Auferir em média R\$5.000,00 mensais. Cristiano não possui dependentes, reside com sua esposa, totalizando 2 moradores. Concedeu a entrevista no dia 23/08/23.

Cristiano também se autoindicou como membro familiar responsável pelos cuidados com a casa e com os integrantes.

Pesquisadora: Qual é o seu número de dependentes hoje?

Cristiano: **Eu não tenho mais dependentes.**

Pesquisadora: Você mora com algum membro familiar?

Cristiano: Aí no caso, talvez eu seja dependente dela porque ela ganha mais que eu. Ela é a minha esposa.

Pesquisadora: Mora só vocês dois na casa?

Cristiano: E mais dois gatinhos.

Pesquisadora: Na sua casa quem costuma ficar responsável pela organização da casa? Roupas, comida, mercado?

Cristiano: **Quem limpa a casa sou eu. Quem faz a comida, quem compra a comida, sou eu. Quem vai ao mercado sou eu. Minha mulher cuida da roupa.**

Cristiano trabalha em média 9 horas por dia na empresa Uber e, para tal, utiliza veículo próprio, assim como o celular com acesso à internet. Cristiano efetua pequenas pausas a cada 3 horas para descansar e realiza as suas principais refeições em casa. Ademais, afirmou utilizar a natureza ou supermercados para fazer as suas necessidades fisiológicas e afirmou gostar de trabalhar na Uber. Ademais, o participante relatou não ter paciência para manter contato com outros motoristas.

Pesquisadora: E almoçar você almoça em casa ou na rua?

Cristiano: Eu trabalho das 6h às 9h. Daí das 9h às 10h eu faço academia. Depois da academia eu vou para casa. Antes eu estava fazendo comida, **agora estou com um novo emprego que é corretagem de imóveis. Então estou deixando de fazer comida e estou comprando marmita para agilizar a vida para poder à tarde trabalhar com corretagem de imóveis no escritório.** Depois, lá pelas 18h, eu começo de novo e vou até meia noite às vezes. A minha meta é fazer 200,00 por dia. No sábado é fazer 300,00 porque roda mais.

Pesquisadora: Você gosta desse trabalho que executa atualmente nas plataformas?

Cristiano: Eu adoro (risos). Eu gosto. **Gosto muito.**

Pesquisadora: E como você faz para ir ao banheiro?

Cristiano: Natureza, supermercado. Prefiro natureza, supermercado.

Como desafios enfrentados no trabalho enquanto motorista, afirmou sofrer assédio. Relatou também que, após 3 horas dirigindo, fica desatento a alguns detalhes no trânsito, como passar no sinal vermelho. Relatou receber reclamações por conversar demasiadamente ao longo da corrida. Como estratégia para os casos de assédio, fala de Deus para gerar uma espécie de constrangimento e evitar o assédio. Para evitar a desatenção em relação ao trânsito e aos passageiros, passou a fazer pausas pequenas a cada 3 horas.

Cristiano: Assédio sexual. Começo a falar de Deus e as pessoas ficam meio assustadas...

Pesquisadora: Entendi. Você não chegou a sofrer punição então pela plataforma?

Cristiano: Eu falo demais. Colocam isso às vezes. **Quando você trabalha demais, depois de 6h, você começa a perder a noção de direção, você passa no sinal vermelho, você começa a cometer pequenos erros e a pessoa que entra no carro não consegue perceber isso daí.** Então eu descobri que **eu tenho que dar uma paradinha de 3 em 3 horas para não acontecer isso.**

Em relação aos planos futuros, o participante disse estar satisfeito com o trabalho enquanto motorista pela Uber conciliado com corretagem de imóveis, razão pela qual alegou que só sairá da Uber se os negócios com o ramo imobiliário demandarem.

Pesquisadora: E planos futuros você tem, por exemplo: “pretendo trabalhar na plataforma até ano que vem e depois vou fazer outra coisa”. Você tem?

Cristiano: **Se depender, ficar na plataforma.** Consigo muito contato pro novo ramo que eu estou trabalhando que é de corretagem. Estou fazendo muito... talvez eu vá precisar largar a plataforma para isso. Então a ideia é trabalhar como corretor de imóveis que vai me dar uma qualidade de vida tão boa quanto, mas também é trabalho pesado. Também não é fácil não. Se você não vende, você não faz. **Com a plataforma, você está trabalhando, você está ganhando.**

Pesquisadora: Antes de rodar na plataforma você chegou a trabalhar como CLT?

Cristiano: Eu já trabalhei como CLT há alguns anos. Eu não lembro quando. **Eu sou engenheiro agrônomo.** Já trabalhei para algumas empresas como CLT para revendas, multinacionais... Trabalhei lá nos Estados Unidos com carteira assinada. Já trabalhei sim. **Não curto muito CLT não.**

Pesquisadora: Por quê?

Cristiano: **Porque eu quero ser dono do meu próprio negócio.** Eu batalho para ser dono de uma empresa. **Eu estou naquele grupo de 5% que quer mudar o mundo.** Entendeu? Então é difícil. Haha. Eu estou num aplicativo, eu estou no ramo da corretagem... eu tenho um propósito de daqui 5 anos me mudar para Portugal. Lá eu vou fazer Uber e ser corretor... se nada der certo, eu tenho os meus planos e sonhos. E eu tenho então os meus planos físicos, que é o que eu estou fazendo agora, porque eu sei que ganhar 5 mil no Brasil não está fácil. **E eu sou um cara que não tem medo do trabalho.** Eu entro no carro e vou trabalhando, conversando e vou fazendo negócio até eu achar o negócio certo. **O negócio da imobiliária foi através do carro.** Eu estava trabalhando pelo aplicativo. Daí **com o negócio da imobiliária comecei a fazer networking.**

Apesar de ter se autoindicado membro familiar responsável pelos cuidados domésticos, Cristiano relatou que, antes de iniciar a sua jornada como motorista pela Uber, não realiza muitas atividades em casa.

Pesquisadora: Como costuma ser a sua rotina antes de você logar? Você acorda e toma café em casa, como é?

Cristiano: Eu vou sem nada. Sou muito rápido. Entro no carro, ligo o aplicativo e vou trabalhar. Muito rápido. Faço isso em trinta minutos.

Sobre o tempo de lazer, Cristiano e sua esposa realizam viagens em períodos específicos do ano, mas o participante não afirmou ter momentos de lazer semanalmente. No que diz respeito aos cuidados com a saúde física e mental, Cristiano relatou que a sua esposa

é quem agenda as consultas e eles vão juntos, ressaltou que ela é a responsável pela organização dos remédios.

Pesquisadora: A rotina de ida ao médico, quando vocês precisam, quem fica com a responsabilidade?

Cristiano: Ela marca para mim e a gente vai junto. E ela cuida da parte de remédio.

3.3.6 Cristiano: “mora só vocês dois na casa”? “E mais dois gatinhos”

Pesquisadora: As responsabilidades da casa ficam mais com você?

Cristiano: Isso. A casa sou eu. É apartamento e 2 gatinhos.

Quando Cristiano se autoindicou como o responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados, deixou claro que mora em um apartamento com a sua esposa, pois os filhos são adultos e independentes (33 e 40 anos). A filha mora em Uberlândia e é advogada e o filho mora fora do país, no Uruguai. Conforme Cristiano, ele e sua esposa não demandam grandes cuidados, visto que não possuem questões limitantes de saúde.

A esposa de Cristiano é uma mulher aposentada por idade pelo Banco do Brasil. Embora não tenha sido dito sobre a renda mensal da esposa, sabemos que é superior a R\$5.000 mensais, pois o participante afirmou que ela recebe mais que ele e alegou auferir R\$5.000 mensais. Bom, morar em um apartamento sem crianças, idosos ou alguém sem questões limitantes de saúde indica-nos menos bagunças cotidianas.

Pesquisadora: Qual é o seu número de dependentes hoje?

Cristiano: Eu não tenho mais dependentes.

Pesquisadora: Você mora com algum membro familiar?

Cristiano: Aí no caso, talvez eu seja dependente dela porque ela ganha mais que eu. Ela é a minha esposa.

Pesquisadora: Mora só vocês dois na casa?

Cristiano: E mais dois gatinhos.

Ademais, o participante informou fazer almoço para os dois, mas ao precisar focar no negócio imobiliário, passou a comprar. O que nos indicou sobre o poder de compra da casa ser, possivelmente, mais confortável. Outro fato importante sobre a compra das marmitas é que a feitura das refeições principais foi relatada por Cristiano como sendo de sua responsabilidade, mas, neste caso, verificamos que há uma terceirização da função.

Neste sentido, acreditamos que Cristiano possa realizar os trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes que afirmou fazer. Entretanto, só os faz, trabalha na Uber e 99POP e dedica a corretagem de imóveis por não exigirem grandes esforços e tempo

diário, em decorrência de suas condições atuais de vida. Também gostaríamos de enfatizar que a segurança salarial que a esposa oferece atualmente por meio da aposentadoria, possibilita que Cristiano se aventure no mundo imobiliário.

3.3.7 Márcia: “Eles nos chamam de motorista parceiro, mas nós não somos parceiros não. Nós somos praticamente, desculpa a palavra, escravizados”

Márcia, 32 anos, solteira, nível superior completo, identificou-se como mulher trans, heterossexual, branca. A participante relatou trabalhar como motorista de aplicativo pelo menos desde 2016. Encontramos Márcia por meio de uma matéria jornalística publicada pela TV Vitoriosa no meio do ano de 2023. A matéria chamou a nossa atenção pelo fato de Márcia ter adaptado a parte da frente do banco de passageiros do veículo em uma lojinha de produtos, como mostraremos abaixo. Concedeu-nos a entrevista no dia 06/10/23.

Márcia não possui dependentes, reside com sua mãe e tia, totalizando 3 moradores. No que diz respeito à indicação do membro familiar responsável pelos cuidados com a casa e com os integrantes, a participante declarou ser a sua mãe e sua tia as responsáveis, Mariana e Gabriela. Apesar da obtenção das indicações, elas não aceitaram participar da pesquisa.

Pesquisadora: Você faz alguma conciliação, agora pensando em atividade de cuidado, atividade doméstica. Você faz conciliação, tipo assim, você está trabalhando no salão ou na uber e aí você para, vai lavar uma roupa? Ou na sua casa não é você que fica responsável por essas atividades?

Márcia: Não, graças a Deus é a minha mãe que fica responsável nesse quesito. Mas eu tenho as minhas tarefas em casa, né? Eu sempre faço, às vezes, no período da manhã e vou pra rua à tarde ou vice-versa. Encaixo um horário de fazer as minhas obrigações em casa.

Pesquisadora: Quais são as suas obrigações?

Márcia: Eu tenho a parte externa, né, da casa da minha mãe pra organizar que é a parte que eu mais uso... um churrasco para receber amigos e cuidar da minha suíte que é onde eu durmo, meu banheiro. Tenho que cuidar dos meus bichos.

Pesquisadora: Aí o resto é ela? Roupa, comida

Márcia: É, minha mãe e minha tia que mais ficam em casa porque na maioria do tempo eu estou na rua trabalhando. Às vezes quando não estou na rua, estou no salão atendendo.

Márcia trabalha cerca de 10 horas por dia, mas disse já ter trabalhado mais de 18 horas, pois conciliou mais de um aplicativo, ou seja, trabalhou para uma empresa até que o aplicativo limitasse o uso pela quantidade de horas e depois migrou para outro e continuou a trabalhar¹⁷.

¹⁷ Nesse sentido, a medida de bloqueio dos(as) motoristas após ultrapassarem uma quantidade x de horas tem se mostrado inútil, pois no período da pesquisa participante, chegamos a encontrar motoristas que estavam

Durante a entrevista, ela relatou que a pandemia foi um período de grande dificuldade. Neste período, enquanto morava em São Paulo, Márcia ficou sem cartão de crédito e, em virtude disso, não pôde alugar carro pela concessionária.

Márcia: A logística no caso da Uber, eu creio que... muitas das vezes, pegam a maior parte, né?! Porque dentro da corrida, ela embute um valor de um carro... pra quem não tem nome para arrumar um carro numa concessionária, tem que arrumar um carro particular... pra quem não tem nome pra fazer um financiamento, ou seja, se você tem restrição no seu nome, você não tem recursos para poder consertar o seu nome. Se você está na merda, na merda você vai continuar, me entende? Isso aconteceu comigo. Eu por ter empresa, o meu nome está sujo, né? A pandemia veio e acabou com tudo e ainda meti os pés pelas mãos com problemas de outras situações que aconteceram. E acabou que em São Paulo, por exemplo, se eu tivesse a oportunidade de ter alugado um carro, talvez eu não precisaria ter que vender tudo que eu vendi pra poder voltar pra trás. Entende? Se eu tivesse oportunidade de estar com o nome sem restrição, eu estaria com dinheiro pra ir lá e alugar um carro, mas não, era cartão de crédito. E quem não tem cartão de crédito para alugar um carro? Eu tinha dinheiro, eu tenho aqui. Passa no pix, no débito. Mas não. Só podiam alugar o carro no cartão de crédito e eu não tinha cartão de crédito. E outra, tinha a restrição. Então eu não alugava. Eu fiquei quase 4 meses morando num apartamento de 2 quartos, aproximadamente 47 m². Eu e minha gata. Não tinha fogão, geladeira, micro-ondas. No último mês que eu consegui comprar uma panela de pressão.

Além de trabalhar na Uber e na 99POP, bem como vender produtos enquanto dirige, Márcia possui um salão de beleza, onde realiza atendimento aos clientes. Entretanto, salientou que o rendimento do salão ainda é incerto. De acordo com as informações de Márcia, a sua renda bruta na Uber, na 99POP e com os ganhos da lojinha giram em torno de R\$8.000. Entretanto, ao descontar cerca de R\$3.000 de combustível e R\$2.200 do aluguel do veículo, sobra R\$2.800. Desses R\$2.800, a participante faz lanches na rua, repõe produtos da lojinha e torce para não ter imprevistos que exigem mais gastos. A informante mora na casa de sua mãe e, por isso, não possui os gastos que a manutenção que uma casa exige, tampouco se preocupa integralmente com os custos de suas principais refeições.

A participante relatou que intercala entre a Uber e a 99POP como estratégia para manter um fluxo constante de trabalho, já que o **“tempo para nós motoristas é dinheiro”**. Períodos ociosos à espera de novas corridas não são remunerados, mas exigem que ela esteja disponível.

Márcia: Às vezes 99 e Uber. Fico intercalando ali pra sempre ter corrida. Nunca ficar parada. Querendo ou não, **tempo para nós motoristas é dinheiro, né?** [...] o salão é muito incerto ainda. Está muito parado.

trabalhando há mais de 36 horas seguidas, intercalando entre uma empresa e outra, visivelmente exaustos e sonolentos. Declararam se manter acordados por meio de bebidas como energético e cafeína em cápsulas.

Márcia afirmou utilizar o veículo, o *smartphone* com acesso à internet e possui um rádio particular por segurança, cujo contato fica restrito para dois amigos próximos em caso de necessidade. Quando possível, almoça em casa, mas relatou fazer lanches em restaurantes e lanchonetes da cidade, onde aproveita para urinar e descansar. Entretanto, utiliza a natureza com frequência como recurso para sanar as necessidades fisiológicas. Sobre contato com outros motoristas, a participante afirmou ser integrante de um grupo de *Whatsapp*, mas prefere se manter mais neutra e não interagir muito.

A venda de alguns itens realizados ao longo das corridas, conforme relato de Márcia, veio da adesão ao projeto “Loja em Movimento”¹⁸, cujo objetivo é aumentar a renda de motoristas por meio da venda de produtos que ficam em prateleiras fixadas no carro. Trata-se de uma adaptação na parte da frente ou atrás dos bancos do motorista e/ou do passageiro. Na lojinha, Márcia vende guloseimas e produtos de beleza, como batom, blush, sombras, lápis de olho e produtos semelhantes.

Perguntamos sobre os motivos da adesão ao projeto e, de acordo com Márcia, vieram em decorrência da necessidade financeira e como forma de captação de clientela para o salão e boas avaliações dos(as) passageiros(as).

Márcia: Foi a necessidade de complementar mais a renda, porque tipo só as corridas de Uber tá impossível. Pelo amor de Deus, coloca isso aí na entrevista. Tá muito desvalorizado, tá muito prostituída a nossa profissão. É nós que temos os maiores gastos e isso os donos das plataformas não entendem isso. Se entendem, eu acho que eles colocam uma venda aqui que não enxerga dos lados. Então, assim, foi uma necessidade de aumentar a clientela e de aumentar a minha renda e de destacar também no mercado da beleza. Eu já estou ali trabalhando com o produto de beleza no carro que é onde que abre, quebra o gelo com a passageira e eu vou ali trabalhando com a cliente, conquistando ela para que ela venha também cuidar dos cabelos comigo. Aí num belo dia mexendo no Instagram, estava desanimada, já não queria mais saber de Uber, até hoje já não quero mais, quero meu salão, e tipo, eu já estava cansada. Ai meu Deus, tá. Tava no Instagram e vi, conheci, o rapaz idealizador do projeto, dessa grande ideia que ele teve, que eu vi o vídeo, me encantei, me apaixonei na loja dentro do carro. E falei: quero uma igual. Porque eu sou dessas, né? Tem a opção mais barata e tem a opção mais cara. Eu fui na opção maior, mais cara, na opção que me encantou os olhos. O banco da frente já estava me incomodando demais, no quesito de passageiro querer ir na frente. E pra mim, querendo ou não, pra passageiro ir na frente vai ter que ter intimidade com a gente, que está dirigindo e tá do lado da pessoa. Então eu acho que passageiro tem que ir atrás. É igual táxi, né? E aí eu juntei, juntei não, consegui um empréstimo.

¹⁸ O projeto “loja em movimento” foi idealizado por Mattheus Alencar, motorista de empresas como a Uber. Inicialmente, Mattheus instalou prateleiras nos bancos de trás do seu carro e, já no primeiro dia relatou ter tido bons resultados com as vendas dos produtos. Tudo mudou quando Mattheus transportou uma influenciadora digital, que publicou um vídeo do interior do carro na rede social Tik Tok. Mattheus compartilhou o vídeo feito pela influencer e saltou de 11 seguidores para, até o momento da entrevista, 50 mil seguidores. A partir disso, começou a divulgar o projeto, bem como vender e instalar as prateleiras (ESTADÃO, 2023).

Márcia relatou os custos para realizar a instalação das prateleiras escolhidas por ela.

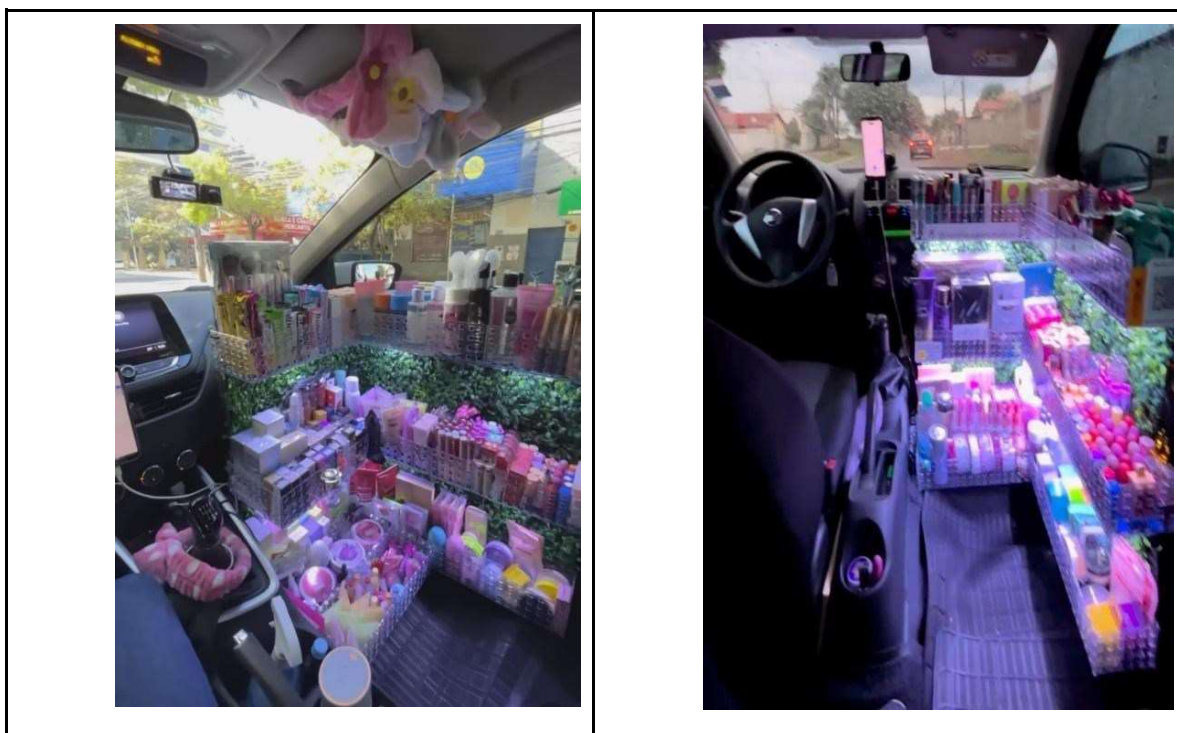
Márcia: Investi 5 mil reais na loja. Fui pra Goiânia. Ele retirou o banco e fez toda a instalação. Já passei na lojinha lá. Já comprei os produtinhos. Cheguei em Uberlândia. No outro dia eu já fui trabalhar pra botar o negócio em andamento. E querendo ou não, eu gastei um dia inteiro para organizar, planilhar todos os 163 itens que eu trouxe de Goiânia. Aí no outro dia eu comecei e tá tendo aceitação assim ó, de quase 5 estrelas. Só não sou porque está cedo, né? Vai fazer 3 meses que eu estou na lojinha no carro. E os passageiros, eles encantam. Tem passageira que entra no carro e fala assim: “Nossa, você melhorou o meu dia”. Só do encanto da lojinha, do organizado, do ar-condicionado, o carro sempre limpinho, cheiroso. Eu sou uma excelente motorista, graças a Deus. Então, assim, o passageiro já sente bem ao entrar no veículo. Foi e é o que me motiva diariamente a trabalhar no Uber, pelo menos hoje em dia.

Pesquisadora: Entendi. E o que que você vende na lojinha no carro?

Márcia: Meu Deus, é mais fácil perguntar o que que eu não vendo. Ó, dentro do carro, eu vendo itens de maquiagem, vendo bala, chocolate, chiclete, vendo Avon, Natura, Boticário, Eudora, Mary Kay, Jequití, semijóias, produtos importados e réplicas, divulgo o meu salão de beleza. Quero voltar a vender os meus calçados que foi a minha paixão. Já trabalhei com roupas, calçados e acessórios. Então, assim, foi, eu vendo até urubu voando se, eu vendo até aquele urubu. Você quer? Via lá, meu filho, me passa o pix.

A seguir, imagens da loja citada:

Figuras 2 e 3 - Lojinha móvel visão motorista e passageiro (visão lateral)



Fonte: Rede social de Matheus Alencar

Perguntamos se a participante sofreu violências nos períodos em que trabalhou pelas empresas Uber e 99POP. Até a data da entrevista, Márcia relatou nunca ter sofrido acidentes, assédios e punições, entretanto usou o espaço para opinar sobre o que pensa das empresas, como se sente, como percebe as empresas e a si mesma. Abaixo, separamos o seguinte trecho:

Márcia: Então, às vezes, dentro da corrida, a Uber pega, tipo, 30%, 40% já vi 50% da corrida pra ela. Os outros 50% a gente tem que dividir pro carro, despesas e o que sobra pra gente? Então se as plataformas pensassem mais no motorista, o motorista ia trabalhar mais feliz e mais satisfeito. Por que que existe a parte dinâmica das corridas? Por que não pode ser sempre dinâmico? É o mesmo gasto, é a mesma corrida, é o mesmo deslocamento. Por que num fim de semana o preço da corrida de R\$12,00 é R\$24,00, R\$26,00 e no meio de semana é R\$12,00 se eu vou gastar a mesma coisa? Então é muito sem nexo e sem lógica os valores, essas coisas da plataforma. Se a Uber pegasse R\$1,00 ou R\$2,00 de cada corrida, eu já cheguei a fazer 40 corridas num dia, pensa as pessoas que fazem 40, 50 corridas num dia, ela também já estaria faturando muito por isso, entende? Agora a gente ter que ficar com praticamente 15%, 20% de uma corrida, porque a maioria é gasto, e com esse calor, não há cristão que consegue trabalhar num carro sem um ar-condicionado. Sol batendo na cara da gente, suando igual tampa de marmita. Entende? Eu acho que se as empresas, porque querendo ou não, isso é geral, não é só a Uber, não é só a 99, é qualquer empresa, eles sempre vão pensar neles. Os funcionários, os parceiros é que se lasquem. É isso que eu penso.

Pesquisadora: Você falou uma coisa muito curiosa. Você chamou a Uber de empresa e falou funcionário e parceiro como sendo a mesma coisa. Você entende dessa forma? Você entende que a Uber é uma empresa e que você é uma funcionária?

Márcia: Não sou uma funcionária, sou uma parceira.

Pesquisadora: Mas você entende a Uber como empresa?

Márcia: Sim, se ela fatura em cima dos meus ganhos, ela é uma empresa.

Observamos que, no discurso de Márcia, há certa resistência em reconhecer o(a) motorista das empresas como a Uber e a 99POP enquanto profissão. Para ela, trabalhar para a Uber e para a 99POP é um bico, mas jamais uma profissão. Como profissão, ela só reconhece o trabalho executado em seu salão, o qual exigiu estudo. Entretanto, a Uber, a 99POP e tantas outras empresas que operam em lógicas parecidas, para Márcia, são empresas. Tentamos falar sobre o reconhecimento de vínculo empregatício, já que para ela se trata de empresas, mas imediatamente a participante nos interrompeu:

Márcia: Então, a Uber com os motoristas tornam uma união para tornar uma empresa, mas não precisa ter vínculo empregatício, é só valorizar mais o serviço, o trabalho que o motorista oferece para a Uber. Valorizando mais a gente, a gente tem mais disponibilidade, mais ânimo [...] A gente não é menos que eles só porque eles criaram a plataforma. Nós motoristas sem Uber não somos ninguém. Uber sem motorista também não é ninguém. Passageiro vai ter que voltar a andar de ônibus. Entende? Se não tiver Uber, eles voltam pro ônibus, ou vai pro táxi, pra outro aplicativo [...] eles precisam de transporte. [...] Então, a Uber que é vista por mim como uma empresa, a partir do dia que tem faturamento, não tem faturamento? Não tem os parceiros deles? Não fazemos a união de uma empresa girar ali, faturar [...] então é uma empresa sim. Não precisa ter vínculo

empregatício. Eles precisam reconhecer o motorista como um motorista parceiro.

Para o futuro, Márcia deseja sobreviver apenas com o salão de beleza, pois alega ser a sua paixão, além do fato de possuir formação como tecnóloga em estética e cosmética e, conseqüentemente, entender que esta é a sua profissão.

Participante: É, tipo assim, **a gente tá no mato pra cachorro.** E outra, eu não tenho pretensões nenhuma de, se um dia ligarem pra mim e falar assim ó “você não pode rodar na Uber mais”, ok. Eu vou brigar? Não posso, não posso. Tchau e bença. Vou ganhar o meu dinheiro de outra forma, de uma forma que eu mais gosto. Acho que todos os motoristas estão assim “pouco se lixando”. Enquanto tá podendo rodar, a gente tá rodando. Quando não puder mais, a gente tá pouco se lixando. Bom, eu falo isso por mim. Porque **não é o meu sonho ser motorista, Deus me livre. Eu não formei, no meu diploma não tá escrito lá “motorista de aplicativo”. Tá lá tecnóloga em estética e cosmética.**

No que diz respeito aos desafios, a participante apontou a falta de valorização que as empresas Uber e 99POP têm com os(as) motoristas. Para ela, se tais empresas entendessem que “sem motorista não têm empresa”, valorizariam mais os(as) motoristas com aumento da remuneração por corrida. Ademais, apontou a “falta de noção” por parte dos passageiros que embarcam sujos do trabalho e demandam a limpeza do veículo. Em relação ao tempo de lazer, afirmou realizar pequenas reuniões na área externa da casa, onde recebe os seus amigos.

Márcia: Eles nos chamam de motorista parceiro, mas nós não somos parceiros não. Nós somos praticamente, desculpa a palavra, escravizados, porque a gente tem a maioria dos gastos, igual eu já falei. **A gente tem a maioria dos gastos, a gente tem que aguentar passageiro fedido, é pedreiro que entra dentro do carro da gente sujo de tinta, sujo de não sei o quê, fedendo suvaco, cecê, beirada de c#, entende?** Eu falo demais. [...] Lazer... a gente pode dizer que tem. Mas é um lazer, tipo agora feriado, vou tirar o dia de folga e vou receber umas amigas aqui em casa e assar uma carne. Isso é um lazer pra mim. Um dia de espairar, um dia de folga, de botar os papos em dia, né, descontrair. **Mas um lazer que eu tinha antes da pandemia, com as minhas mães, era pegar elas e ir pro pesque-pague, de pegar elas e ir pro shopping, não tem mais. A gente não tem essa vida mais.**

Já sobre os cuidados com a saúde física e mental, a participante descreveu uma rotina bem dividida, qual seja, acompanha a mãe e a tia ao médico e oferece suporte sempre que precisa. Quando a demanda é dela, relatou conseguir cuidar bem de si e frisou não ter grandes questões de saúde.

Márcia esclareceu em outros momentos da entrevista que não “combina” com emprego em regime formal e não gosta da obrigatoriedade diária de cumprir o mesmo horário. Para a participante supracitada, ter o próprio negócio e trabalhar para si, sem

ninguém faturando pelo seu trabalho ou gerenciando a maneira que ela trabalha, quando trabalha e como trabalha é o melhor caminho.

Essas declarações da participante nos fizeram considerar os seus níveis de consciência sobre a maneira que as empresas, como a Uber, gerenciam o trabalho dos(as) motoristas, pois Márcia questionou a “logística dessas empresas”: os valores estabelecidos, as metas impostas, quando e por quanto tempo haverá preço dinâmico e porcentagens que ficam para os(as) motoristas.

Percebemos que Márcia reconhece a Uber e a 99POP como empresa, porém apresenta especial dificuldade em se reconhecer como funcionária, pois se entende como “bicho solto”, nas palavras dela. Embora Márcia tenha declarado no período da pesquisa participante que o reconhecimento do vínculo empregatício possa trazer a valorização e segurança que tanto espera, ela não considera esta opção como uma boa solução, o que gerou certa confusão durante a própria fala da participante. Pela confusão no discurso e declarações negativas sobre ser funcionária, ou sobre regimes formais de emprego, acreditamos se tratar de fortes percepções advindas das promessas que a ideologia do empreendedorismo traz.

Márcia: Vamos ser realistas. Igual teve uma vez, quem que me falou? O motorista era profissão. Não! Ah, a sua profissão é motorista. Não. Que? Eu não precisei estudar pra ser motorista não. Eu precisei ser motorista pra tirar minha habilitação, mas **eu não nasci pra trabalhar de motorista**. Nunca, nem na China. **Tudo bem se eu for valorizada, é um bico, mas a minha paixão é o meu salão.**

Antes de iniciar a sua jornada nas empresas Uber e 99POP, Márcia realiza atividades variadas, às vezes acompanhando a sua mãe e tia em compromissos que demandam deslocamento e/ou companhia, outras vezes realiza atendimentos aos clientes que frequentam o seu salão de beleza ou com a limpeza da área externa da casa onde mora. Entretanto, em relação às atividades domésticas, ela informou que cuida basicamente de seu quarto e banheiro e que as demais tarefas são responsabilidades de sua mãe e tia.

Márcia: Hoje eu acordei 6:30 da manhã. Tomei meu banho. Não tomei café, nunca dá tempo. Deixei a minha mãe no serviço. Levei a minha tia ao médico. Fiquei com a minha tia lá um pouquinho. Fui levar o carro para lavar. Não necessariamente nessa ordem. E já vim aqui em casa, porque eu tinha que fazer um projeto de fachada do salão. Aí eu fui receber o pessoal para fazer a metragem e aí voltei, busquei a minha mãe no médico e já vim atender cliente. Agora estou almoçando e estou falando com você.

Finalizada a exposição das entrevistas, passamos agora para o próximo tópico.

3.4 As condições da reprodução social

Para discutir as condições da reprodução social dos motoristas de aplicativo, a análise foi realizada em três partes. Na primeira parte, analisamos as condições de trabalho dos(as) motoristas a partir de cinco categorias: a) longas jornadas; b) autogerenciamento subordinado; c) impacto da ideologia do empreendedorismo; d) condições de trabalho precárias e moralmente degradantes; e) baixo engajamento coletivo com outros(as) motoristas. Na segunda parte, discutimos aspectos da vida e das atividades domésticas realizadas pelos membros familiares, subdivididos em 3 categorias. Na terceira parte, analisamos como os arranjos familiares contribuem mais ou menos para a sobrecarga de trabalho dos membros familiares indicados pelos(as) pesquisados(as).

3.3.1 Uberizados e plataformizados

A nossa pesquisa de campo evidencia um conjunto de aspectos amplamente identificados pela literatura exposta no capítulo II desta dissertação. Começamos pelas longas jornadas de trabalho.

a) Longas jornadas de trabalho. Identificamos que a jornada média diária de trabalho dos(as) participantes enquanto motoristas da Uber e/ou da 99POP é superior a 9 horas: Adalberto trabalha em média 14 horas, Maria 13,5 horas, Cristiano 9 horas e Márcia 10 horas, embora esta informante tenha relatado que em determinados períodos chegou a uma jornada de 18 horas.

Cristiano é o único que declarou fazer pausas de 3 em 3 horas para descansar e evitar pequenas infrações no trânsito. Pelos depoimentos, os(as) motoristas utilizam distintas estratégias para driblar o cansaço. A realidade de Adalberto enquanto motorista da 99POP demonstrou as longas jornadas de trabalho e os níveis de cansaço e exaustão oriundos das extensas horas trabalhando, mas também sobre a qualidade do trabalho. Quando precisam de suporte, Adalberto e Maria relataram não conseguir ou, se conseguem, demonstraram não ser efetivos e compatíveis com as demandas que possuem.

Em conformidade com a literatura exposta no capítulo II, encontramos em nossa amostra que a totalidade dos(as) motoristas entrevistados trabalham longas jornadas diárias, em alguns casos, como objetivo pessoal para atingir o valor necessário para cobrir os gastos da semana ou do dia.

b) Autogerenciamento subordinado. Todos(as) os(as) participantes relataram ter sofrido punições sem maiores explicações, assim como a falta total de controle e conhecimento acerca do tipo de punição. Por exemplo, tiveram o acesso ao aplicativo das empresas bloqueado pelo tempo que as empresas julgaram ser adequado, sem qualquer tipo de controle e explicações. Também relataram dependência total para ter acesso aos passageiros e as corridas. Embora declarem possuir liberdade com os horários, também relatam metas pessoais de número de corridas ou de valor final diário para conseguir pagar o aluguel mensal do veículo, completar os rendimentos, assim como os custos com o combustível.

Maria chegou a afirmar que ao ser uma motorista bem avaliada, a Uber e/ou 99POP a entregam as melhores corridas, com valores mais altos, passageiros bem avaliados e lugares mais seguros. Entretanto, mesmo sendo bem avaliada, relatou que as melhores corridas dependem muito do dia, horário e de onde ela está. Destarte, ser bem avaliada(o) pelas empresas não demonstrou ser suficiente para que o algoritmo sempre a(o) favoreça. Neste sentido, os(as) motoristas precisam gerenciar constantemente a qualidade de seu trabalho e o tempo de seu trabalho, mas as decisões não estão concentradas neles, pois contam com o gerenciamento que as empresas fazem, mesmo que de maneira mascarada.

Portanto, conforme cunhado por Abílio (2019, 2021b), identificamos aspectos que indicam o autogerenciamento subordinado dos(as) motoristas. Muito embora Márcia e Cristiano se vejam como empreendedores, ainda que o discurso de Márcia seja ambíguo, ambos evidenciaram uma realidade de subordinação às empresas Uber e/ou 99POP, bem como a terceirização da gestão do próprio trabalho - o que se encaixa no conceito de autogerenciamento subordinado, distanciando consideravelmente da figura do empreendedor.

c) Ideologia do empreendedorismo. Dentre os depoimentos levantados durante a pesquisa de campo, os relatos de Márcia (mulher trans, branca) e Cristiano (homem cis, branco) foram os que mais evidenciam apego à ideologia do empreendedorismo. A ideologia do empreendedorismo alude às condições concretas e, ao mesmo tempo, ilude sobre as reais relações que os(as) motoristas estabelecem com as empresas.

Cristiano pretende ser dono de seu próprio negócio. Afirma que batalha para ser dono de uma empresa e estar entre os “5% que querem mudar o mundo”, ou seja, entre aqueles que são empreendedores, que acredita serem a mola de mudança do mundo. A razão pela qual deseja permanecer na Uber e 99POP parece ser acumular. Para ele, só é uma opção sair de tais empresas, caso a corretagem de imóveis dê certo e demande a sua saída. Chamou-nos atenção o fato de Cristiano ser o participante com maior nível de escolaridade, pois possui

mestrado, mas não atua na área. Relatou já ter trabalhado em sua área de formação, inclusive nos Estados Unidos da América, em regime formal.

Segundo ele, tudo é questão de perfil profissional e, como ele “não tem medo de trabalhar”, não sente necessidade de ser CLT ou concursado, como sua esposa é. Dito isso, para Cristiano, o seu perfil é de empreendedor e ser motorista de Uber é “algo absolutamente provisório”, um horizonte possível até que surja um concurso. Tal como Márcia, Cristiano acumula o seu trabalho como motorista com o trabalho de corretor de imóveis. Enquanto não conquista a independência para se dedicar ao ramo de corretagem, “que vai me dar uma qualidade de vida tão boa quanto”, ele se mantém na plataforma, pois enquanto trabalha, ele ganha. Ademais, Cristiano destaca que na plataforma consegue contato para o novo ramo que almeja.

Observamos que Cristiano consegue e pode se aventurar, pois conta com certo conforto em casa, visto que a sua esposa é aposentada pelo Banco do Brasil e possui remuneração superior à dele. Por não possuírem dependentes, torna a renda exclusiva para as despesas com a casa e com os dois.

Márcia, por sua vez, afirmou que o trabalho ideal para o seu perfil é poder parar a hora que quer, trabalhar a hora que quer, sem a figura do patrão delegando funções, já que se entende como “bicho solto”. Entretanto, diferente de Cristiano, Márcia não demonstrou satisfação com o trabalho enquanto motorista. Para ela, as empresas precisam reconhecer os(as) motoristas como parceiros, porque nas condições atuais, não compreende ser tratada, de fato, como uma motorista parceira.

Embora Márcia alegue desejar segurança, respeito e valorização, aspectos que podem ser encontrados em regime CLT, ela apresentou uma espécie de aversão em ser considerada funcionária, em ter vínculo empregatício. Além disso, em um dado momento da entrevista, chegou a apresentar preconceito com trabalhadores que fazem uso do serviço de transporte após o trabalho, e, por isso, entram no veículo “sujos e fedendo”.

Apesar de Márcia acreditar ser possível sobreviver pela via do empreendedorismo, até a data da entrevista ela trabalhava na Uber/99POP, possuía uma lojinha dentro do carro e trabalhava em seu salão de beleza. Tudo isso, ao fim do mês, ainda não se mostrava suficiente para garantir segurança financeira e qualidade de vida para ela, mesmo que ela ainda more com a mãe e, por isso, não tenha custos com moradia, alimentação feita em casa, água, luz, internet etc. O fato de Márcia possuir um negócio próprio e inclusive usar o veículo com o qual trabalha para as empresas de aplicativo para venda de produtos, na “lojinha”, alimenta, segundo nossa análise, a concepção de que ela é uma empreendedora. A forma como Márcia

define e compreende tanto a Uber quanto a relação que ela estabelece com a empresa é, todavia, eivada de ambiguidades.

Como mostramos na Crônica (item 3.3.7), Márcia afirmou, num primeiro momento da entrevista, que não é funcionária, mas parceira. Ela compreende que a Uber é uma empresa e como qualquer empresa “eles sempre vão pensar neles. Os funcionários, os parceiros é que se lasquem”. Complementou o argumento afirmando que a Uber fatura em cima dos ganhos dos motoristas e que, neste sentido, ela é sim uma empresa.

Todavia, à medida em que aborda e relata o cotidiano de trabalho, das jornadas, da relação com os clientes, das dificuldades que encontra com “o entra e sai” de passageiros no carro, ela parece tomar consciência que não é parceira da Uber. Márcia afirmou: “Eles nos chamam de motorista parceiro, mas nós não somos parceiros não. Nós somos praticamente, desculpa a palavra, escravizados, porque a gente tem a maioria dos gastos, igual eu já falei. A gente tem a maioria dos gastos, a gente tem que aguentar passageiro fedido, é pedreiro que entra dentro do carro da gente sujo de tinta, sujo de não sei o quê, fedendo suvaco, cecê, beirada de c#, entende?”.

Longe de ser uma contradição, a ambiguidade presente no discurso de Márcia expressa a própria dissimulação da Uber, ao se afirmar como empresa de tecnologia que estabelece contratos de parcerias com prestadores de serviços. A percepção, segundo a qual se trata de uma relação desproporcional e desigual, emerge na entrevista de forma espontânea, como um desabafo, mas muito concreta se se considera a descrição das condições do triplo trabalho e as extensas jornadas que Márcia trabalha para a Uber. Márcia, neste sentido, vive a dupla condição de proprietária de um salão e “dona” de uma lojinha ambulante por um lado e, por outro, ser uma trabalhadora uberizada sem direitos.

Maria também é atraída pelo mito do trabalhador autônomo na medida em que afirma não gostar de trabalhar com horários. Ela entende que, com a CLT, ela precisa cumprir horários, tem que ir todo dia, o que supõe ser incompatível com a maternidade. Com dois filhos, ela julga ser complicado cumprir horários fixos diariamente. Maria inclusive relatou que durante o período da pandemia trabalhou, com carteira assinada, de *home office* e que isso foi mais fácil. Todavia, como ela não conta com equipamentos públicos como creches, acaba sendo constrangida a trabalhos flexíveis e, como vimos, mais precários.

d) Condições de trabalho precárias e moralmente degradantes. Todos(as) os(as) entrevistados afirmaram ter uma rotina de trabalho, cujos cuidados com alimentação, descanso e necessidades fisiológicas são precárias. A inexistência de espaços oferecidos pelas empresas ou do poder público para pequenas paradas de descanso e necessidades fisiológicas

produzem constrangimentos e implicam em, cotidianamente, passar por situações moralmente degradantes.

A dificuldade para ir ao banheiro faz com que Adalberto desista de beber a quantidade adequada de água e, inclusive, de comer na rua para evitar gastos, para perder peso, haja vista que ganhou peso por se tratar de um trabalho sem movimentação física por extensas horas. Todos esses fatores geram estresse físico e mental, aumentando os riscos no trânsito, pois interferem nos níveis de atenção.

Portanto, as condições de trabalho encontradas em nossa amostra estão em consonância com a literatura exposta no capítulo II, cuja discussão demonstra também sobre os níveis de precarização e informalidade que a uberização e plataformização do trabalho não só carregam, como os aprofundam. Por tal razão, além das condições de trabalho dos(as) motoristas das empresas Uber e/ou 99POP apresentarem cotidianamente riscos referente ao trânsito, possíveis assaltos e acidentes, há também a dimensão da saúde desses trabalhadores, negligenciada, muitas vezes, como forma de autogerenciamento do trabalho.

e) Baixo engajamento coletivo com outros(as) motoristas. Todos(as) os(as) motoristas pesquisados relataram “não ter paciência” para manter contato por meio de grupos em redes sociais. Adalberto optou por não participar de grupos de motoristas, pois não concorda com algumas estratégias dos(as) colegas. Adalberto discorda, por exemplo, da prática de alguns motoristas de não aceitar passageiros que estejam em supermercados, uma vez que para eles, o tempo e os esforços para guardar as compras no porta-malas não compensam. O participante em questão percebe esta estratégia como algo ruim, pois preza pelo profissionalismo que julga necessário no cotidiano dos(as) motoristas.

Márcia e Maria afirmaram participar de alguns grupos de motoristas no aplicativo *Whatsapp*, mas ressaltaram que não mandam mensagens, tampouco as leem. Deixam os grupos lá, para caso seja útil em algum momento, porém, até a data da entrevista, relataram nunca terem precisado. Márcia participa do grupo “Anormais do aplicativo”, enquanto Maria participa de dois grupos: *Drivers* e *Ali elas, do aplicativo ALI* que Márcia não usa mais. Ela afirmou que gosta de participar, ver o que está acontecendo, mas não tem envolvimento coletivo.

Identificamos nos casos pesquisados um baixo engajamento com outros(as) motoristas ou grupos da categoria.

3.3.2 O enovelado de opressões

Passamos agora à segunda parte da análise da vida e dos trabalhos domésticos e de cuidado realizados pelos membros familiares: a) naturalização dos cuidados; b) trabalho não remunerado e divisão sexual do trabalho; c) superexploração e apropriação das mulheres.

a) Naturalização dos cuidados. Com exceção de Cristiano que se autoindicou, todas as indicações de membro familiar responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados foram de mulheres. Em todos os casos entrevistados, as participantes atribuíram o fato de serem elas as responsáveis por tais trabalhos pela via dos afetos e de uma suposta habilidade tipicamente feminina aos cuidados.

Célia relatou não compreender o trabalho doméstico como esforço, mas como demonstração de amor. Nas palavras dela: “sempre gostei de servir, de dar carinho, e isso inclusive me atrapalha muito até hoje, porque eu penso muito no outro a ponto de prejudicar a mim mesma”. Embora tenha consciência da sobrecarga que é assumir todos os trabalhos domésticos e de cuidados, sobretudo em função de sua saúde, ainda não consegue deixar de fazer ou distribuir os trabalhos entre o esposo e o filho. Célia afirmou que sempre foi muito “caxias” na questão da limpeza, de tudo a tempo e hora e que isso inclusive prejudica a sua saúde.

Outro aspecto que destacamos refere-se ao primeiro casamento de Célia, do qual foram gerados seus três filhos. Como a informante nos relatou, ela sofria violência doméstica. Ela julgou que tinha “uma mentalidade muito fechada” por ser cristã e ter vivido uma vida totalmente regrada em todos os sentidos. Por conta dos valores religiosos, Célia acreditava que não podia se separar do primeiro esposo, pois, nas palavras dela “eu tinha que pedir a Deus pra restaurar o casamento, enfim, toda essa questão de violência doméstica que talvez você conheça também, né?! Só que não adiantou, eu nadei, nadei, e morri na praia”.

Apesar das superações ao longo de sua vida, que não são poucas - Célia separou-se de um casamento marcado por violência doméstica, formou-se em Teologia e Direito, faz autocrítica e recebeu de professores e de sua irmã incentivos para cuidar de si -, ela continua assumindo todas as tarefas domésticas: “até a comida eu dou no prato dos dois e sempre foi assim, porque com o meu pai eu fazia assim”. Ao abordar esta questão na entrevista, Célia relatou assumir os cuidados extremos com os dois homens com quem convive – filho e marido: “Era água na mão, comida no prato, na mão, e com eles dois eu faço”. Porém, agora apresenta mais consciência sobre os efeitos negativos que isso traz a si mesma e ao filho.

Como justificativa por assumir os trabalhos domésticos, a participante afirmou se tratar de “uma questão de carinho”, mas também reconheceu ter dificuldades em dizer “não”.

A participante recebeu recomendações precisas sobre os cuidados que precisa ter com a sua saúde, tanto de médicos, quanto de sua irmã, que mora em outra cidade. Célia afirmou já ter “melhorado muito”, pois até pouco tempo atrás era “amélia, amélia, amélia” e, atualmente, segundo ela, consegue não arrumar a casa todos os dias como fazia antigamente.

Já Maria, atribuiu os trabalhos relacionados com os cuidados com a casa e com os integrantes a uma espécie de habilidade natural das mulheres, pois entende que “a maternidade é da mãe”, já que o “homem parece que... não sei”, tentando sugerir que o homem não consegue ou não leva jeito.

No caso da participante Maria, observou-se que, mesmo quando o esposo, pai de seus filhos, fica responsável pelos cuidados com as crianças, Maria oferece todo o suporte necessário para que ele realize tais cuidados. Para Maria, os trabalhos relacionados com os cuidados são uma habilidade das mães e esposas, cujas separações dentro dos relacionamentos entre “ser mãe” e “ser esposa” tendem a se tornar impossíveis, haja vista a tendência em ser tudo para todos ao mesmo tempo.

Neste sentido, ao afirmar que a “maternidade é da mãe”, Maria se referiu não só aos cuidados com os filhos, como também com a casa, vestimenta e alimentação de todos. Identificamos assim, que, para ela, a maternidade não engloba apenas os cuidados específicos com os filhos, mas todos os cuidados ofertados gratuitamente em seu seio familiar, incluindo os ofertados para o esposo. No fim da entrevista, Maria mencionou ter lido – e se identificado com - um *post* sobre a maternidade em uma rede social, cuja pauta era os níveis de estresse das mães, descritas como “mais nervosas, mais estressadas e irritadas” em decorrência da sobrecarga de trabalhos.

Célia e Maria nos parecem claramente identificadas com a naturalização dos cuidados ou o que Guillaumin (2014) denomina como ideia de natureza. Para elas, os trabalhos relacionados com o cuidado é um espaço natural das mulheres, pois estas possuem habilidades e percepções mais satisfatórias para o êxito de tais trabalhos. Consoante Hirata e Kergoat (2007), trata-se de um processo específico de legitimação, conhecido como ideologia naturalista, a qual “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz práticas sociais a ‘papeis sociais’ sexuais que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

b) Trabalho não remunerado e divisão sexual do trabalho. Exceto Cristiano que se autoindicou, tanto as participantes do grupo dos membros familiares, quanto a participante

que se autoindicou e inclusive as indicadas que não aceitaram participar da pesquisa, são do sexo feminino e conciliam trabalho remunerado e trabalho doméstico não remunerado.

Célia é o caso mais instigante que entrevistamos, pois realiza trabalho doméstico não remunerado, trabalho remunerado como advogada e, inclusive, trabalho não remunerado na casa dos ex patrões, no período da pandemia - que nos levou a pensar se não se tratou de um trabalho análogo ao escravo.

A descrição do que fazia neste período nos intrigou, já que ela permaneceu responsável não só pelos cuidados com a idosa acamada, mas pela totalidade das demandas da casa, incluindo idas ao mercado, preparo das refeições e acompanhamento da idosa ao médico, enquanto finalizava o curso de direito, período de muito estresse. Não por coincidência, Célia precisou ser hospitalizada em tal período.

A divisão sexual do trabalho é desigual em todos os casos pesquisados. Há uma divisão de funções: a manutenção e limpeza do quintal, retirada de entulhos e trabalhos que exigem esforço físico, na família de Célia, ficam sob a responsabilidade de Adalberto. Já os trabalhos diários e relacionados com os cuidados, ficam com Célia. Adalberto inclusive interfere na divisão do trabalho doméstico existente entre Célia e o filho até a sua chegada, pois como já mencionamos, desde que Célia e Adalberto se casaram, o filho caçula dela deixou de colaborar nas tarefas domésticas, pois segundo Adalberto, ele “parecia mulher”.

Maria também concilia o seu trabalho relacionado aos cuidados da casa e dos integrantes ao trabalho enquanto motorista. Nota-se também que esta pesquisada fica completamente dependente da agenda de trabalho do marido – o que também contribui para que ela só consiga trabalhar em condições e horários flexíveis. Isto também contribui para que busque trabalhos mais precários, como ela mesma relatou ao sair de um emprego assalariado para a condição de motorista de aplicativo.

Maria chegou a compreender que o esposo “trabalha mais” que ela, pois possui emprego formal e trabalha na Uber nas horas vagas. Maria demonstra valorizar mais o trabalho na esfera pública do que o trabalho doméstico e de cuidado da esfera privada. Chamou nossa atenção o fato do esposo de Maria ter um emprego formal no setor de serviços gerais em hospitais. Mas a realidade do trabalho em serviços gerais do marido não foi suficiente para que ela valorizasse igualmente os “serviços gerais” que promove gratuitamente em sua casa.

Desta forma, os casos de Célia e Maria representam as distinções dos dois princípios da divisão sexual do trabalho desenvolvidos por Hirata e Kergoat (2007). Ou seja, no princípio da separação, identifica-se a existência de trabalho de homens e trabalhos de

mulheres, enquanto, no princípio hierárquico, encontra-se que o trabalho masculino vale mais que o trabalho feminino.

No caso de Márcia, a informante deixou claro que realiza poucos trabalhos relacionados aos cuidados da casa, pois se responsabiliza pela parte da casa de seu maior interesse: seu quarto com suíte e a área de lazer utilizada para pequenas reuniões com os amigos. Assim, a maioria dos trabalhos domésticos e de cuidados fica sob responsabilidade de sua mãe e tia. No caso da mãe, segundo a participante, ela concilia o trabalho remunerado enquanto enfermeira com o trabalho doméstico - mas isso não é questionado por Márcia. A tia já se aposentou, também como enfermeira. Ou seja, na esfera pública e remunerada, ambas possuíam profissão relacionadas com o cuidado e, ao chegar em casa, na esfera privada e não remunerada, também ocupavam a posição de cuidar da motorista.

c) Superexploração e apropriação das mulheres. A análise das condições de vida e de trabalho, de todas as mulheres entrevistadas, revela a superexploração de tudo que elas podem oferecer, com ênfase nos trabalhos cedidos de maneira gratuita. Entretanto, gostaríamos de prolongar a exploração pela qual estão submetidas. Para tanto, recorremos ao termo “sexagem” desenvolvido por Guillaumin (2014), cujo significado, conforme nos explicou Curiel e Falquet (2014), é um prolongamento dos conceitos de servidão e escravidão.

Na sexagem, as mulheres são reduzidas ao sexo e são apropriadas não somente pela força de trabalho, na oferta gratuita dos trabalhos, mais que isso, seus corpos e vidas. Ou seja, a sexagem demonstra a apropriação material concreta da individualidade corporal das mulheres, as quais são retiradas da condição de sujeito e transformadas em “coisas”. Tal apropriação acontece individualmente, por meio do casamento e da família, mas também coletivamente, através das igrejas, empresas e do Estado (GUILLAUMIN, 2014).

A diferença entre a exploração capitalista da força de trabalho e a apropriação, segundo Guillaumin (2014), reside na ausência de relação contratual formal e salarial, medida por horas ou por produtos. Assim, as expressões da sexagem são: a apropriação do tempo, a apropriação dos produtos do corpo, a obrigação sexual e a carga física dos membros inválidos, por exemplo, bebês, crianças, idosos e pessoas com deficiência, assim como dos membros válidos do sexo masculino.

Neste sentido, a superexploração pela qual Célia e Maria estão submetidas não se restringe apenas à carga advinda da exploração capitalista sobre a força de trabalho, como também pelo processo de sexagem, demonstrada pela apropriação material concreta da individualidade corporal dessas mulheres. Célia chegou a assumir a integralidade dos cuidados da casa de sua ex-patroa, idosa e acamada, sem remuneração, por mais de um ano.

Quando está em casa, assume toda a carga física e emocional dos membros do sexo masculino.

Maria fica à disposição da agenda do marido para trabalhar na Uber e na 99POP e, quando está em casa, executa todos os trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes. Mesmo assumindo todos os trabalhos domésticos e de cuidados, declarou que o esposo trabalha mais que ela, demonstrando não ter consciência do quanto trabalha e da apropriação que está submetida.

Portanto, tratamos de compreender a exploração pela qual essas mulheres estão submetidas pela via da exploração capitalista, cuja máxima seria a exploração da força de trabalho, tanto quanto pelos processos mais profundos de apropriação das mulheres.

3.3.3 *Gênero, raça, classe*

Na terceira e última parte, analisamos como os arranjos familiares contribuem para a sobrecarga de trabalho dos membros familiares indicados pelos(as) pesquisados(as). Fizemos uma exposição e análise da reprodução social dos motoristas, por meio de padrões encontrados entre os(as) motoristas e os membros familiares, divididos entre, a) participantes que possuem dependentes e b) participantes que não possuem dependentes.

a) Participantes que possuem dependentes. Este grupo é representado pelos(as) participantes Adalberto, Célia e Maria. Ambos possuem dependentes em casa.

Começamos pelo caso de Adalberto e Célia, pois são casados. No caso do seu núcleo familiar, investigamos como é feita a divisão dos trabalhos relacionados aos cuidados e, como exposto anteriormente, é Célia a responsável pela organização e manutenção integral da casa e dos familiares que ali residem. Embora a participante tenha declarado possuir limitações físicas por decorrência de problema cardiovascular, cuja limitação não se mostrou suficiente para alterar a dinâmica com os trabalhos relacionados aos cuidados no decorrer de sua vida.

Verificamos ainda se as atividades que exigem maior esforço físico ficam para Adalberto ou para José, o filho de Célia, uma vez que eles não possuem problemas de saúde limitantes. Tanto Célia quando Adalberto confirmaram que, quando há necessidade de trabalhos que exigem esforço físico mais significativo, como limpeza de quintal e retiradas de entulhos, Adalberto os realiza. Entretanto, Adalberto e Célia salientaram que estas são atividades de baixíssima frequência, diferentemente das demais executadas por ela.

No que diz respeito à socialização atual de José com os trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes, identificamos que não têm sido frequentes e compatíveis com a idade do adolescente, que já consegue fazer mais do que retirar o lixo esporadicamente.

Em relação às justificativas de Adalberto sobre Célia ser a responsável pela integridade dos trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes, ele compreende como consequência da limitação de tempo dele, pois trabalha bastante tempo na 99POP, e como uma espécie de benefício que a advocacia proporciona a Célia, já que a maior parte de seu trabalho enquanto advogada pode ser realizado em casa, pelo computador.

Entretanto, Célia explicou-nos que ao longo de sua vida, independentemente de sua carreira profissional como advogada ser predominantemente executada em casa, sempre foi a responsável pelos cuidados e manutenção da casa e dos indivíduos. Ademais, na fala do participante, quando há necessidade de algum reparo que Célia não possa ou não consiga fazer, ele “sacrifica” um dia de trabalho para executar a atividade, nas palavras dele. A escolha do verbo também nos chamou atenção, pois indica que quando é ele o responsabilizado por algum trabalho doméstico, é entendido como um sacrifício, porém, quando Célia executa, é tratado por ele como facilidade que Célia possui, como cozinhar muito bem.

Adalberto: Sim, comida caseira, ela prepara. Que aí ela continua trabalhando, ela é advogada, mas ela é... como ela é uma pessoa muito exigente com questão de comida, ela é... ave maria, eu nunca vi pessoa pra cozinhar igual ela não. Ela é fora da realidade. Esse também é um problema meu, porque se ela fosse péssima na cozinha, aí eu tinha mais tranquilidade na questão do peso (risos). E ela é fantástica. E aí como ela é muito enjoada eu nem me meto na cozinha não. Eu já falo pra ela “olha, eu não sei fazer, se eu fizer não vai prestar, não vai ficar legal não” (risos).

Poucos dias antes da segunda entrevista de Adalberto, ele sofreu um acidente de trânsito que impossibilitou que trabalhasse como motorista por muitos dias, enquanto o carro estava na oficina para reparo. Indagamos se no período que o participante estava integralmente em casa, houve mudanças na dinâmica da execução dos trabalhos domésticos e de cuidados e o participante explicou que não. Deste modo, a justificativa sobre a falta de tempo devido ao trabalho na 99POP, bem como a possibilidade de conciliação entre atividades domésticas e os trabalhos de advocacia dada por Adalberto, mostraram-se incoerentes, pois não se trata de ter ou não tempo disponível, mas de não usar o tempo disponível em atividades que a mulher está executando.

Ao perguntar sobre a carreira profissional da participante, descobrimos que a realização de trabalho não remunerado (gratuito) não finda nos trabalhos relacionados aos

cuidados, visto que, até a data da entrevista, Célia advogava de maneira gratuita em diversas causas. Buscamos identificar os motivos que a levam a trabalhar de forma gratuita, incluindo o período que morou na casa da ex-patroa e percebe-se que Célia se sente envolvida por afetos e “caridade”. Ela se sente pessoalmente devedora dos ex-patrões. Para esta participante, não se trata de exploração, mas demonstração de amor e, em alguns casos, dificuldade de falar não, como ela mesma explica:

Célia: eu fiz muitos trabalhos como donativo, sabe? Como voluntário para pessoas que não poderiam pagar; e foram aparecendo e eu não consigo falar “não” pra alguém que tava me pedindo ajuda. Então eu fui exercendo a advocacia, né... mesmo sem ser remunerada.

Célia é uma mulher negra, ex-empregada doméstica, que passou por um casamento violento e que é submetida a diversas formas de opressão, oriundas de marcadores sociais que a levam à exploração patriarcal, racista e capitalista. Célia supera obstáculos, mas permanece atada às relações de opressão. Não por coincidência, ela nos informou que, desde a sua hospitalização, segue os conselhos do médico e da irmã e tenta, constantemente, praticar o exercício de estabelecer limites aos trabalhos relacionados com os cuidados e com pedidos de gratuidade de seu trabalho como advogada¹⁹.

Outro aspecto instigante é a alienação de Adalberto em relação aos trabalhos domésticos. Adalberto foi indagado sobre os trabalhos domésticos, mas, mesmo fora de casa até as 22h, Adalberto não demonstra ter preocupações com o preparo ou organização de suas necessidades básicas, como alimentação e vestimentas, nem de si, nem da casa, pois Célia fica incumbida de tais trabalhos. Por isso, mesmo quando está em casa, pode focar nos estudos para concursos públicos. Muito diferente é a realidade de Célia, quem passou a vida conciliando duplas e até triplas jornadas.

O caso de Maria, participante que se autoindicou, chamou-nos a atenção pela dinâmica da casa da participante, pois ela reveza o carro com o esposo, que, além de trabalhar formalmente, ainda é motorista pela Uber. O revezamento do veículo acontece da seguinte forma: enquanto o seu esposo trabalha no emprego formal, em regime 12/36, ou enquanto descansa, Maria fica em casa com as atividades de cuidado e manutenção da casa, dos filhos e

¹⁹ Ademais, durante a entrevista observamos que, por diversas vezes, Célia respirou fundo e, já no final da entrevista, notamos certo cansaço em sua voz. Por este motivo, encerramos a gravação para verificar se estava tudo bem e oferecemos um espaço para caso a participante quisesse falar sobre algo específico. Tal parte da conversa não foi transcrita e não será reproduzida, mas deixaremos registrado com objetivo de demonstrar a dificuldade da participante em reviver os períodos difíceis.

do marido. Quando o marido acorda, a alimentação e a organização da casa já foram realizadas por Maria, que só então sai para trabalhar pela Uber e/ou 99POP.

No período em que a participante trabalha, os filhos ficam em casa com o esposo que oferta os alimentos já organizados e cuida, principalmente, do caçula, que fica integralmente em casa por não ter conseguido vaga na creche. Apesar de estar em casa e responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados, a participante afirmou que o esposo só oferta os alimentos já preparados e não consegue fazer nada além de cuidar do filho.

Ao retornar para casa, a participante continua trabalhando nas atividades domésticas e de cuidados. Enquanto isso, o esposo roda na Uber ou descansa. Já nos dias em que o marido trabalha formalmente, Maria permanece por mais tempo em casa, responsável pelos cuidados dos filhos e da casa. Nos dias em que Maria precisa permanecer em casa com os filhos, realiza todas as outras atividades, tais como, limpeza da casa e das roupas, organização dos brinquedos, preparo da alimentação de todos, limpeza das louças, banho dos filhos, oferta dos alimentos. Portanto, em sua rotina de trabalho na Uber e 99POP, assim como em sua rotina de trabalhos gratuitos em casa, observa-se que o cotidiano de Maria gira em torno da disponibilidade do esposo e dos trabalhos relacionados com os cuidados. Se ele trabalha, ela fica em casa garantindo a reprodução social do trabalho dele e dela. Se ele está em casa, ela aproveita para trabalhar na Uber e na 99POP, enquanto ele cuida do filho, mas “só olha”, pois Maria já deixou tudo organizado antes de sair para trabalhar. Na realidade de Maria, ela é integralmente responsável pela reprodução social do trabalho de si e do esposo.

Diante da sobrecarga dos trabalhos não remunerados e dos trabalhos remunerados, Maria entendeu que a sua vida não combina com trabalhos em regime CLT e como motivo principal, apontou a questão da liberdade de horários. No dia a dia enquanto motorista da Uber e/ou 99POP, Maria pode parar, buscar os filhos, ir ao médico, passar em casa, fazer o almoço, estender as roupas, catar os brinquedos e decidir quando volta a trabalhar. É especificamente desta liberdade que ela alega precisar. Da liberdade de conciliar o trabalho não remunerado no decorrer do dia de trabalho remunerado²⁰.

Desse modo, concluímos que, além desses participantes possuírem dependentes, também são pessoas pretas e pardas e responsáveis pela reprodução social.

b) Participantes que não possuem dependentes: Cristiano e Márcia são os participantes que integram este grupo. Começamos por Cristiano, participante que se autoindicou como

²⁰ Embora Maria tenha se declarado branca, a melhor descrição que encontramos seria de pessoa parda, o que, segundo IBGE, compõe parte da população negra. Dito isso, Maria também é uma mulher negra que sofre opressões e explorações capitalistas, racistas e patriarcais.

responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados. Em relação à reprodução social do trabalho de Cristiano, há particularidades. É instigante que Cristiano trabalha em média 9h por dia, realize atividade física, trabalhe com corretagem de imóveis e ainda consiga ser o responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes.

Ele e a esposa moram em um apartamento, segundo ele, de fácil higienização. Ademais, a sua esposa foi concursada pelo Banco do Brasil e, atualmente, é aposentada. Conforme o participante, a sua esposa recebe mais que ele. Ambos os filhos de Cristiano já são adultos e independentes, o que também reduz consideravelmente as responsabilidades cotidianas.

Embora Cristiano tenha se declarado responsável pelos trabalhos relacionados com os cuidados, observamos que há uma divisão de tarefas relativamente confortável para ele e para a esposa. Ele afirmou cuidar da casa, das idas aos supermercados e da alimentação, sendo a parte da alimentação, muitas vezes, comprada e não preparada por ele. Já as vestimentas, agendamento de consultas e cuidados com distribuição de medicamentos, quando necessário, ficam com a esposa²¹.

Desse modo, a partir das informações declaradas por ele e expostas aqui, identificamos que: 1) embora ele tenha se autoindicado, não realiza a integralidade dos trabalhos relacionados com os cuidados; 2) os trabalhos relacionados com os cuidados realizados por Cristiano não tomam muito tempo e nem demandam grandes esforços, uma vez que se trata de um apartamento de fácil higienização e cuidado, além de possuir apenas 2 residentes adultos, sendo uma aposentada com remuneração satisfatória e ele, ambos não demandam grandes cuidados; 3) a aposentadoria de sua esposa é satisfatória ao ponto de possibilitar que ele se aventure no ramo da corretagem imobiliária e afins por já haver segurança e qualidade de vida em suas vidas. Portanto, a reprodução social do trabalho de Cristiano foi entendida por nós como sendo parcialmente de responsabilidade dele, dado as condições de vida.

Já a análise da entrevista com a participante Márcia revelou que a reprodução social do trabalho está sob responsabilidade de duas figuras femininas: a sua mãe e tia, as quais não aceitaram nos conceder uma entrevista. Diante desta negativa, as informações relativas à distribuição dos trabalhos relacionados aos cuidados, bem como remuneração, profissão, tempo trabalhado por dia de Mariana e Gabriela foram concedidas por Márcia. Márcia deixou

²¹ Embora tenha se autoindicado, solicitamos a Cristiano o contato de sua esposa na tentativa de esclarecer sobre a dinâmica do casal. Todavia, Cristiano não nos forneceu o contato.

claro que quase não contribui com os trabalhos relacionados com os cuidados, sendo estes, majoritariamente, de responsabilidade de sua mãe e tia, ambas enfermeiras.

A participante nos informou que a tia é aposentada e que a mãe trabalha como professora para alunos de enfermagem nos períodos de estágio em unidades de saúde da rede pública, cuja rotina de trabalho se configura mais ou menos assim: trabalha por 3 meses, folga 2 meses ou ainda, trabalha 3 meses e folga 1 mês, visto que os alunos encerram as suas atividades e/ou entram de férias. Para Márcia, o seu tempo é o que justifica que a mãe e a tia sejam as responsáveis pelos trabalhos relacionados com os cuidados²².

O fato de não ter dependentes e de ter membros familiares realizando trabalho doméstico libera Márcia de parte das tarefas domésticas, embora ela tenha responsabilidades em casa, como lavar a área externa onde recebe os seus amigos, o seu quarto e sua suíte e alimentar os animais de estimação. No caso de Cristiano, não ter dependentes e ter uma companheira aposentada pelo Banco do Brasil permitem que ele se dedique ao seu novo projeto profissional: a corretagem.

²² Durante a entrevista, uma delas levou comida no prato para que Márcia almoçasse. Perguntamos se comportamentos desta natureza são frequentes e a participante afirmou que sim, pois nas palavras dela, “é bem mimada desde sempre”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou abordar um aspecto menos investigado sobre a uberização e plataformação do trabalho, qual seja, as condições e o perfil de quem garante a reprodução social do trabalho dos(as) motoristas das empresas Uber e 99POP na cidade de Uberlândia.

No capítulo I apresentamos os avanços teóricos e políticos do feminismo materialista e marxista por meio de publicações de autoras feministas que denunciaram a quantidade de trabalho gratuito cedido pelas mulheres em nome do dever materno ou do amor. Por tal razão, também demonstramos o uso diferencial do tempo entre homens e mulheres, já que aos homens é garantido os trabalhos na esfera pública, remunerado e com muito valor social acrescido, em detrimento das mulheres, que assumem predominantemente a esfera privada, sem remuneração e com baixo valor social acrescentado. A distribuição diferencial do tempo, assim como os níveis de remuneração e valorização sobrecarregam as mulheres e limitam sua autonomia, por isso, as medidas neoliberais aprofundam as explorações e opressões que acometem as mulheres.

Já no capítulo II, evidenciamos o que a literatura científica tem discutido sobre uberização e plataformação do trabalho. Buscamos propor reflexões sobre um conceito de uberização do trabalho que desse conta da dimensão produtiva e reprodutiva do trabalho dos motoristas. Para tanto, destacamos a uberização do trabalho, em conformidade com Abílio (2017a, 2017b, 2021b), como um processo que antecede as plataformas e pressupõe trabalhadores disponíveis para um trabalho “perpétuo”, inspirado nos estudos de Castro (2016). Ainda, indagamos: se os(as) motoristas trabalham por longas jornadas, em condições precárias, informais e degradantes, que arranjos familiares são estabelecidos para que as condições de reprodução destes trabalhadores se efetivem?

No capítulo III, fizemos a exposição das entrevistas visando investigar tanto as condições de trabalho dos motoristas das empresas Uber e 99POP na cidade de Uberlândia, quanto os arranjos familiares, explorando a hipótese segundo a qual o trabalho doméstico, de reprodução social, é apropriado pela uberização do trabalho dos(as) motoristas ao mesmo tempo em que afeta e estabelece conexões diretas com a dinâmica familiar, especialmente de figuras femininas.

Dessa forma, a análise dos dados coletados por meio das entrevistas realizadas com quatro motoristas e os membros familiares indicados nos permitiu algumas conclusões. Vejamos: em relação às condições de trabalho dos motoristas, a nossa pesquisa de campo, evidenciou um conjunto de categorias, quais sejam, a) longas jornadas de trabalho, b)

autogerenciamento subordinado, c) ideologia do empreendedorismo, d) condições de trabalho precárias e moralmente degradantes e, por fim, e) baixo engajamento coletivo com outros(as) motoristas.

Estritamente sobre as longas jornadas de trabalho, identificamos que a jornada média diária de trabalho dos(as) participantes enquanto motoristas da Uber e/ou da 99POP é superior a 9 horas, sendo, 14 horas e, por vezes, 18 horas a fim de cobrir os gastos da semana ou do dia. Consequentemente, altos níveis de cansaço e exaustão oriundos das extensas horas trabalhando, bem como a falta de qualidade e suporte do trabalho.

Quanto ao autogerenciamento subordinado, demonstramos punições sem explicações, ou seja, a falta total de controle e de conhecimento acerca do tipo de punição por parte dos(as) motoristas, bem como dependência total para o acesso aos passageiros e às corridas, apesar da “liberdade” com os horários. Assim, os(as) motoristas precisam gerenciar a qualidade de seu trabalho e o tempo de seu trabalho, mas as decisões não estão concentradas neles, distanciando-se da figura do empreendedor.

Em relação ao empreendedorismo apontado por alguns(as) participantes, identificamos que se trata de uma forte ideologia, pois faz referência às condições materiais dos(as) motoristas e, simultaneamente, engana sobre as reais relações que os(as) motoristas possuem com as empresas. Não por coincidência, há ambiguidades na fala da participante Márcia, que afirmou que a Uber e 99POP são empresas, mas que ela jamais será uma funcionária, pois é uma parceira. Ainda assim, defendeu que precisaria ser uma parceira mais valorizada pela empresa. Ademais, acredita ser empreendedora em três fontes de renda e as três juntas não são capazes de garantir o mínimo de segurança financeira. Situação parecida é a do participante Cristiano, que além de trabalhar na Uber e 99POP, investe tempo, custos e energia com corretagem de imóveis. São, portanto, trabalhadores informais, autogerenciados e em constante estado de viração (ABÍLIO, 2021a, 2021b).

Em relação às condições de trabalho precárias e moralmente degradantes, identificamos integralmente uma rotina de trabalho, cujos cuidados com alimentação, descanso e necessidades fisiológicas são precários. Destacamos a falta de espaços pelas empresas ou do poder público para pequenas paradas de descanso e necessidades fisiológicas o que gera constrangimento, situações moralmente degradantes, estresse físico e mental, doenças (como pedras nos rins) e aumento de riscos no trânsito.

Por fim, em relação ao baixo engajamento coletivo com outros(as) motoristas, encontramos a falta de paciência para manter contato através de grupos em redes sociais e

aplicativos como *Whatsapp*. Quem participa dos grupos não envia mensagens nem lê as conversas, apenas participa, caso seja útil em algum momento.

Já sobre os arranjos familiares, identificamos três categorias, quais sejam, a) naturalização dos cuidados, b) trabalho não remunerado e divisão sexual do trabalho e c) superexploração e apropriação das mulheres.

Especificamente sobre a naturalização dos cuidados, encontramos indicações majoritárias de mulheres como responsáveis pelos trabalhos relacionados com os cuidados devido a uma suposta habilidade tipicamente feminina aos cuidados e a via dos afetos enquanto uma demonstração de amor, apesar de prejudicar a si mesma, ter consciência sobre os efeitos negativos da sobrecarga de trabalhos e das recomendações médicas de descanso e autocuidado.

No que diz respeito ao trabalho não remunerado, concluímos que em todos os casos analisados, há figuras femininas responsáveis por tais trabalhos. Nos casos de Adalberto, Célia e Maria, identificamos com facilidade que a integralidade dos trabalhos relacionados com os cuidados da casa e dos integrantes são de responsabilidade das mulheres, Célia e Maria, ambas negras. Nos casos de Márcia contamos com duas indicações de membro responsável, ambas mulheres. No caso de Cristiano, muito embora tenha se autoindicado, rastreamos contribuições parciais, bem divididas entre ele e sua esposa.

Assim, a gratuidade dos trabalhos não remunerados está concentrada nas mulheres. Ainda, identificamos a divisão sexual do trabalho, já que há a designação de “trabalhos de mulheres” e “trabalhos de homens” nos casos analisados. Tais fatos nos levaram à superexploração que essas mulheres são submetidas, bem como a apropriação não só da força de trabalho, mas de suas vidas e corpos, conforme Guillaumin (2014) definiu.

Portanto, concluímos que o membro familiar mais indicado pelos(as) motoristas da nossa pesquisa são do sexo feminino. Com exceção de Cristiano, os participantes Adalberto, Márcia e Maria indicaram pessoas do sexo feminino. Ressaltamos que Márcia indicou não apenas um membro familiar do sexo feminino, mas dois membros familiares do sexo feminino.

O segundo aspecto que chamou a nossa atenção é que, dentre os(as) participantes entrevistados, há um padrão entre as famílias que possuem dependentes, uma vez que tanto a família de Adalberto e Célia, quanto a família de Maria possuem dinâmicas para a realização das atividades domésticas e de cuidados que recaem sobremaneira sobre mulheres, sendo elas negras.

Outro aspecto refere-se ao padrão das famílias que não possuem dependentes, quais sejam, Márcia e Cristiano demonstraram grande apego à ideologia do empreendedorismo. Márcia é liberada de parte das tarefas domésticas, as quais são fundamentalmente realizadas pela sua mãe e tia. No caso de Cristiano, não ter dependentes pode nos ajudar a compreender porque, recentemente, ele reduziu o tempo de trabalho na Uber e 99POP para se dedicar a seu novo projeto profissional: a corretagem.

Ainda, Cristiano e Márcia são os únicos participantes que possuem outra atividade remunerada, ambas pela via do empreendedorismo. No caso de Márcia, um salão de beleza, no caso de Carlos, investimento no ramo de corretagem imobiliária. Ambos brancos e heterossexuais, sendo Márcia uma mulher trans. Nestes dois casos, algumas particularidades sobre a reprodução social do trabalho foram pontuadas rastreando que a contribuição total ou parcial da reprodução social de seus trabalhos é concedida por alguma figura feminina, cuja entrevista não foi realizada.

O terceiro aspecto que a nossa pesquisa revela é o enovelado de opressões de gênero, raça e classe dos(as) participantes. Célia e Maria são mulheres negras. Célia foi trabalhadora doméstica, é a principal – ou praticamente a única – responsável pelos trabalhos domésticos e viveu uma experiência de trabalho doméstico, de cuidado, não remunerado, durante a pandemia. Márcia, uma mulher trans tem três fontes de renda (Uber e/ou 99POP, lojinha móvel e salão de beleza) e ainda assim não auferia renda suficiente para se sustentar, ainda que more com a mãe e a tia.

Desse modo, buscamos evidenciar que a uberização do trabalho não impacta apenas os(as) motoristas, como também as esposas, mães, irmãs ou quem quer que seja responsável pela reprodução social desse trabalho. Nesse sentido, o termo “trabalhador perpétuo” desenvolvido por Castro (2016) nos serviu de inspiração para a escolha do título da dissertação, pois verificamos que, assim como os(as) motoristas se enquadram no conceito de trabalhador perpétuo, - no sentido de não poder ou não conseguir parar de trabalhar -, pelo menos um membro feminino de seu núcleo familiar também demonstrou ser uma trabalhadora perpétua.

Para nós, portanto, a uberização do trabalho se apropria dos trabalhos de reprodução social para manter os motoristas em níveis intensos de precarização e informalidade. Ou seja, a mão de obra masculina permanece por longas jornadas de trabalho logado na Uber e/ou 99POP e tal dinâmica de trabalho só é possível devido a figura feminina que assegura a reprodução social de seu trabalho. Assim, ao se apropriar da reprodução social do trabalho de

seus trabalhadores, a uberização do trabalho não atinge apenas o(a) motorista, como também o seu núcleo familiar, transformando todos(as) em trabalhadores perpétuos.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. O Uber evidencia a tendência de transformação do trabalhador em microempreendedor e em trabalhador amador produtivo. Passa palavra, 19 de abril de 2017a. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 16.03.2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: Subsunção real da viração. Blog da Boitempo, 2017b. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 16.03.2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas: Indivíduo e Sociedade*, Chile, vol. 8, n. 3, 2019.
- ABÍLIO, L. C. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Revista Novos Estudos - CEBRAP*, vol. 39, n. 3, p. 579-597, 2020a. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista Estudos Avançados*, São Paulo, vol. 34, n. 98, 2020b. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- ABÍLIO, L. C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. Blog da Boitempo, 30 de jul. de 2020c. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em: 27.07.2023
- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Cesit, Campinas, Instituto de Economia/Unicamp, 2021a. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 15.12.2021.
- ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 11, n. 3, p. 933-955, 2021b. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2021023>
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, vol. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- AGÊNCIA BRASIL. Justiça do Trabalho decide que Uber deverá registrar motoristas: Plataforma foi condenada a pagar R\$1 bilhão por danos morais. 14/09/2023. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-09/justica-do-trabalho-decide-que-uber-devera-registrar-motoristas>>. Acesso em: 13.02.2024.
- AGUIAR, N. Metodologia para o levantamento do uso do tempo na vida cotidiana no Brasil. *Revista econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 64-82, 2010. <https://doi.org/10.22409/economica.12i1.p12>

AGUILHAR, L.; CAPELAS, B. Uber anuncia chegada a Belo Horizonte. Estadão, Redação Link, [online], 2014. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/geral,uber-anuncia-chegada-a-belo-horizonte,10000030518>>. Acesso em: 16.08.2020.

ALTHUSSER, L. *Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado*. 3 ed. Lisboa: Editorial Presença/Martins Fontes, 1980.

ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, vol. 19, p. 71-94, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200006>

ALVES, G. A “captura” da subjetividade: Nexo Psicofísico e Novo Panoptismo. p. 111- 126. In: *TRABALHO E SUBJETIVIDADE: O Espírito Do Toyotismo Na Era Do Capitalismo Manipulatório*. São Paulo, Boitempo, 2011.

AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Revista Fronteiras - Estudos Midiáticos*, vol. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>

ANDRADE, J. E-J. O feminismo marxista e a demanda pela socialização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 18, p. 265-300, 2015. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151810>

ANJOS, R. L. *Uberização e o trabalho precário: um estudo de caso sobre os motoristas associados ao transporte por aplicativo em Campinas-SP*. p. 124. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2022.

ANJOS, R. L.; ABÍLIO, L. C. A economia compartilhada e a modernidade do trabalho precário: a empresa Uber e as principais características da uberização. In: *ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO*, 24, 2019, Vitória. Anais eletrônicos [...]. Espírito Santo: Sociedade Brasileira de Economia Política. Disponível em: <https://sep.org.br/anais/2019/Sessoes-Ordinarias/Sessao3.Mesas21_30/Mesa26/261.pdf>. Acesso em: 20.07.2023.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. Curso Sociologia do Trabalho III, UNICAMP, 2021.

ANTUNES, R. Como se trama a uberização total. Le Monde Diplomatique Brasil, 2020. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/outrasmidias/como-se-trama-a-uberizacao-total/?fbclid=IwAR1b>>. Acesso em 10.03.2023.

ANTUNES, R. Do desânimo à desolação. O laboratório e a experimentação do trabalho na pandemia do capital. Le Monde Diplomatique Brasil 205, 2024. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/o-laboratorio-e-a-experimentacao-do-trabalho-na-pandemia-do-capital/>>. Acesso em 10.03.2023.

ANTUNES, R.; POCHAMNN, M. *A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no brasil: Produção de pobreza e desigualdade na América Latina*. Porto Alegre: Clacso, 2007.

ARRUZZA, C. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. *Revista Outubro*, n. 23, 2015.

BARAJAS, M. L. P. B.; et al. *Uso do tempo e gênero*. (Orgs. Fontoura, N.; Araújo, C.). Rio de Janeiro, 2016.

BHATTACHARYA, T. O que é a teoria da reprodução social? *Revista Outubro*, n. 32, 2013.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. *Política social: fundamentos e história*. 9ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

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

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Revista Mediações*, vol. 20, n. 2, p. 27-55, 2015.
<https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p27>

BOSCHETTI, I. Crítica Marxista do Estado Social e dos Direitos no Capitalismo Contemporâneo. In: BOSCHETTI, I.; BEHRING, E. R.; DE LIMA, R. L. (Orgs). *Marxismo, política social e direitos*. São Paulo: Editora Cortez, 2018. p. 73-89.

BRASIL. Relatório final da transição de governo. Brasília, 2022.

CARDOSO, A. C. M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A. C. M.; CALVETE, C. da S.; KREIN, J. D. (org.). *O futuro é a redução da jornada de trabalho*. Porto Alegre: Cirkula, 2022. p. 253-273. Disponível em:
<<https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>>. Acesso em: 16.09.2023.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; JÚNIOR, A. B. G.; TEIXEIRA, M. B. M. O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. *Cadernos EBAPE.BR*, vol. 19, n. 1, p. 18-31, 2021. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200043>

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

CAVARZAN, G. M. Ensaio de plataformização do trabalho no setor financeiro: o modelo de negócios das Fintechs e corretoras de valores. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 21, p. 1-4, 2022.

CEDAW – COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Recomendação Geral no 16, décimo período de sessões. 1991a. Disponível em:
<<http://goo.gl/nRdlAT>>. Acesso em 16.09.2023.

CEDAW – COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Recomendação Geral no 17, décimo período de sessões. 1991b. Disponível em:
<<http://goo.gl/nRdlAT>>. Acesso em 16.09.2023.

CISNE, M. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. *Revista Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 132, p. 211-230, 2018. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.138>

COLTRANE, S. Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, vol. 62, n. 4, p. 1208-1233, 2000. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, n. 10, p. 177-188, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>

CURIEL, O.; FALQUET, J. Introdução. In: ÁVILA, V. F. M. B.; FALQUET, J.; ABREU, M. (Orgs.). *O patriarcado desvendado*. Recife: SOS CORPO, 2014.

CYRINO, R. A gestão do trabalho doméstico entre as mulheres executivas: Um exemplo de combinação de dados de uma pesquisa de Usos do Tempo com metodologia qualitativa. *Revista de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 34, p. 145-162, 2011.

CYRINO, R. Por um feminismo materialista antipatriarcal, antirracista e anticapitalista. In: FERREIRA, J. S.; DE CARVALHO, G. O. S. (Orgs.). *Feminismo das majorias*. São Paulo: Usina, 2022. p. 37-56.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE CASTRO, V. V. As ilusões da Uberização: Um estudo à luz da experiência de motoristas Uber (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2020.

DE SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Revista Estudos Avançados*, São Paulo, vol. 30, n. 87, 2016. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

DE SOUZA, M. F. As pesquisas de usos do tempo na UFMG e suas articulações com a dimensão de gênero. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (anais eletrônicos), Florianópolis, 2013.

DELPHY, C. “O inimigo principal: a economia política do patriarcado”. *Revista Brasileira de Ciência Política*, Brasília, vol. 17, p. 99-119, 2015. DE MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; DI SABBATO, A. Os afazeres domésticos contam. *Revista Economia e sociedade*, Campinas, vol. 16, n. 3, (31), p. 435-454, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0104-06182007000300006>

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Lei da Igualdade salarial entre homens e mulheres. Lei nº 1.085, de 2023. Síntese Especial Subsídios para debate, n. 13, 2023.

ENGELS, F. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Tradução: Nélio Schneider. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ESTADÃO. Motorista de Uber cria loja dentro do carro e mostra faturamento extra. *Jornal do carro*, 2023. Disponível em: <https://jornaldocarro.estadao.com.br/carros/motorista-de-uber-cria-loja-dentro-do-carro-e-mostra-faturamento-extra/>. Acesso em: 05.02.2024.

ESTRADA, M. M. P. A discriminação de trabalhadores pelos algoritmos. In: VIDIGAL, V.; KROST, O.; ESTRADA, M. (Org.). *Direito, tecnologia e trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2022, p. 124-142.

FALS BORDA, O. F. Aspectos teóricos da pesquisa participante: considerações sobre o significado e o papel da ciência na participação popular. In: BRANDÃO, C. R. (Org.). *Pesquisa participante*. São Paulo: Brasiliense, 1981. p. 42-62.

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

FONTOURA, N.; ARAÚJO, C.; BARAJAS, M. P. L.; [et al.]. *Uso do tempo e gênero*. Sindicato nacional dos editores de livros. Rio de Janeiro: UERJ, 2016.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, vol. 17, Edição Especial, p. 844-856, 2019. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>

FUWA, M. Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American Sociological Review*, vol. 69, n. 6, p. 751-767, 2004. <https://doi.org/10.1177/000312240406900601>

GALVÃO, A. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH, Salvador*, vol. 32, n. 86, p. 253-269, 2019. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, Sergipe, vol. 2, n. 1, 2020.

GUILLAUMIN, C. Prática do poder e ideia de natureza. In: ÁVILA, V. F. M. B.; FALQUET, J.; ABREU, M. (Orgs.). *O patriarcado desvendado*. Recife: SOS CORPO, 2014.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. In: ÁVILA, M.B; XAVIER, E; GOUVEIA, T; SILVA, C. (Orgs.). *Cadernos de críticas feminista*. SOS CORPO, caderno III, n. 2, 2009.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, vol. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Outras formas de trabalho 2018. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)*, 2018. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em: 05.02.2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2a edição. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça 1995 - 2015. Brasília, Ipea, 2017. Disponível em http://www.Ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 20.05.2019.

IHU - INSTITUTO HUMANISTAS UNISINOS. A gigante (e invisível) uberização do Cuidado. 20/12/2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/615416-a-gigante-e-invisivel-uberizacao-do-cuidado> Acesso em: 05.02.2024.

IKUTA, C. Y. S. Manifestações do trabalho em plataformas na educação. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 21, 2022.

ITABORAÍ, N. R. Temporalidades plurais: desigualdades de gênero e classe nos usos do tempo das famílias brasileiras. In: FONTOURA, N.; ARAÚJO, C. (Orgs.). *Uso do tempo e gênero*. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p. 101-138.

HOOKS, B. *Feminist theory: from margin to center*. Boston: South End Press, 1984.

LAKATOS, M. E.; MARCONI, A. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. ed. 5. São Paulo: Atlas, 2003.

LENNON, M. C.; ROSENFELD, S. Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, p. 506-531, 1994. <https://doi.org/10.1086/230545>

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, Bahia, vol. 32, n. 86, p. 325-342, 2019. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>

MARCELINO, H. A.; CARDOSO, A. C. M. “Plataformas de trabalho” no setor de saúde: de quem é a responsabilidade. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 21, p. 1-4, 2022.

MARX, K. *O capital: crítica à economia política*. Livro I/Karl Marx. Tradução: Reginaldo Sant’Anna. 35. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2017.

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. *Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013*. Brasília, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018. <https://doi.org/10.1590/s0102-699220183301007>

MELO, M. M. N.; FERRO JÚNIOR, A. M. “Plataformas de trabalho” no setor de tecnologia da informação – TI. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 21, 2022.

MORAES, R. B. S.; DE OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de*

Estudos Organizacionais, vol. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>

MODA, F. B. *Trabalho por aplicativo: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber*. p. 149. Dissertação (Mestrado) - Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos, São Paulo, 2020.

NOBLE, S. U. *Algoritmos da opressão: como o Google fomenta e lucra com o racismo*. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2021.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e plataforma de ação de Pequim. 1995. Disponível em: <<http://goo.gl/MbQ90>>. Acesso em: 16.09.2023.

PIRES, E. G. B. *Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*. (Dissertação de Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2019.

POCHMANN, M. Marcio Pochmann: Recessão, direitos sociais e trabalhistas. A terceirização e a “simplificação” trabalhista apontam para a uberização das relações de trabalho no Brasil. Brasil de fato, 13 de ago. de 2016a. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2016/08/13/marcio-pochmann-recessao-direitos-sociais-e-trabalhistas>>. Acesso em: 16.08.2022.

POCHMANN, M. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. Blog da Boi Tempo. 24 de ago. de 2016b. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16.08.2022.

POCHMANN, M. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. 09 de nov. de 2016c. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>>. Acesso em: 16.08.2022.

RIOS, F.; SOTERO, E. “Apresentação: Gênero em perspectiva interseccional”. *Plural: Revista de Ciências Sociais*, São Paulo, vol. 26, n. 1, p. 1-10, 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs.2019.159740>

SAFFIOTI, H. *Gênero patriarcado violência*. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAFFIOTI, H. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1979.

SEVERO, V. S. *Análise do Projeto de Reforma Trabalhista*. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma>>. Acesso em: 19.06.2022.

SILVA, M. C. M. S. As plataformas digitais no setor jurídico. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 21, 2022.

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

SOBRE A 99. O ponto de partida da 99 são as pessoas. 99POP, 2023. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em 11.07.2023.

SORJ, B. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado. In: OLIVEIRA, S.; RECAMÁN, M.; VENTURI, G. (Org.). A mulher brasileira nos espaços público e privado. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SORJ, S.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>

STF - PORTAL SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. 04.03.2024. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>>. Acesso em: 13.02.2024.

TAVARES, M. A. O empreendedorismo à luz da tradição marxista. *Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea*, vol. 16, n. 41, p. 107-121, 2018. <https://doi.org/10.12957/rep.2018.36687>

TRINDADE, T. A.; PAVAN, I. L. Segregação urbana e a dimensão socioespacial da divisão sexual do trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, vol. 37, n. 110, 2022. <https://doi.org/10.1590/3711003/2022>

TRÓPIA, P. *Força Sindical: política e ideologia no sindicalismo brasileiro*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

UBER. Fatos e dados sobre Uber. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16.08.2022a.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F. M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, vol. 45, p. 1-8, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>

VIDIGAL, V. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região*, 2021. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.88>

VIDIGAL, V. Máscaras de vínculo: o algoritmo empregador e a subordinação algorítmica. In: VIDIGAL, V.; KROST, O. (Orgs). *Mais direito, tecnologia e trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2022a. p. 13-41.

VIDIGAL, V. O segundo gênero digital. In: VIDIGAL, V.; KROST, O. (Orgs). *Mais direito, tecnologia e trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2022b. p. 309-330.

VON ENDE, L. B.; DE OLIVEIRA, R. S. Desigualdade de gênero e tecnologia: entre mulheres e algoritmos. *Revista Brasileira de Iniciação Científica (RBIC)*, Itapetininga, vol. 7, n. 6, p. 210-219, 2020.

WALBY, S. As figuras emblemáticas do emprego flexível. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora SENAC, 2003. p. 287-298.

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: Lógica neoliberal e reconfigurações no mundo do trabalho: estudo sobre as condições de reprodução do trabalho dos motoristas de aplicativo na cidade de Uberlândia., sob a responsabilidade dos pesquisadores Izadora Lemes de Oliveira e Patrícia Vieira Trópia.

Nesta pesquisa nós buscamos compreender o cotidiano de trabalho dos(as) motoristas de aplicativo nesta cidade bem com o cotidiano familiar responsável pela reprodução destes(as) trabalhadores (as), na medida em que a realidade de inúmeros motoristas é de jornadas elevadas e que se estendem também durante os finais de semana. Para isso, faremos: 1) pesquisa de campo para seleção aleatória dos participantes (motoristas e membros familiares); 2) entrar em contato com os selecionados para coleta de assinaturas do presente termo e demais esclarecimentos; 3) realização de entrevistas via chamada de vídeo.

O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido pelas pesquisadoras Izadora Lemes de Oliveira e Patrícia Vieira Trópia, via assinatura eletrônica através do site “autentique” antes das entrevistas, ou, em caso de problemas técnicos, via assinatura presencial agendada com data, horário e local a combinar. O participante dessa pesquisa terá o tempo que julgar necessário para concordar com esse termo, conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo III da Resolução nº 510/2016). Após assinatura das pesquisadoras responsáveis e do participante, ambos receberão suas respectivas vias pelo e-mail que será informado pelo participante.

Para os(as) motoristas que pertencerem aos critérios de inclusão, haverá o pedido de indicação do membro familiar que será conduzido pela pergunta norteadora sobre quem da residência do(a) motorista oferece maior suporte com os cuidados da casa e das pessoas que lá residem. Quando houver aceite do membro indicado, este também passará pelo processo de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pela plataforma já mencionada.

Após todas as assinaturas coletadas, será agendada, através de mensagem de texto via *WhatsApp* e/ou ligação telefônica, as entrevistas semiestruturadas que serão realizadas de maneira remota pela plataforma que melhor atenda às suas necessidades, tendo como opções de escolha: Google Meet ou Teams. Nas entrevistas, o motorista de plataforma responderá sobre a sua experiência enquanto motorista de aplicativo, sobre seu nível de escolaridade, idade, estado civil, orientação sexual e tempo logado nos aplicativos por dia, mas também

sobre a sua vida particular fora dos aplicativos e a rotina do seu núcleo familiar. Enquanto o membro do núcleo familiar do motorista indicado por ele mesmo responderá sobre a rotina do seu dia a dia, se trabalha, com o que, quantas horas por dia, quais atividades de cuidado com a casa e com os integrantes da família assume, bem como o que faz em seu tempo de lazer.

O conteúdo desta entrevista será fundamentado no roteiro, mas também contará com espaço aberto para que o participante fale o que desejar. Informamos que atenderemos às orientações da Resolução nº 510/16, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa (inclusive material original: áudio, vídeo e dados pessoais) em arquivo, físico ou digital, sob a minha guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

Em nenhum momento você, participante voluntário desta pesquisa, será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Ainda, é compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada, conforme Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV.

Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar desta pesquisa e havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Os riscos consistem em ansiedade ou sentimentos de angústia devido a alguma tomada de consciência, sensação de desconforto, vergonha, frustração e/ou impotência no decorrer da pesquisa. Será ofertado espaço de fala com finalidade de acolher os possíveis sentimentos que surgirem ao longo das entrevistas. Além disso, os participantes que identificarem tais sentimentos e sensações nos dias posteriores à realização das entrevistas serão informados/aconselhados a procurarem os espaços que ofertam psicoterapia gratuita na cidade de Uberlândia.

Quanto aos benefícios, estes serão: possibilidade individual e/ou coletiva de maior compreensão sobre o trabalho que exercem, sobre a funcionalidade da plataforma para a qual prestam serviços e, ainda, aumento da possibilidade de pertencimento e organização coletiva que lutem por melhores condições de trabalho e/ou por legislações protetoras dessa categoria. Além disso, consciência sobre os papéis individuais nos respectivos núcleos familiares e, com isso, maiores chances de melhoria do convívio familiar.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você, assinada e rubricada pelos pesquisadores.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Izadora Lemes de Oliveira (izadora_lemes@hotmail.com) e/ou Patrícia Vieira Trópia (tropia@uol.com.br) localizadas no endereço institucional: Instituto de Ciências Sociais – UFU - Avenida João Naves de Ávila – de 1260 a 3630 – lado par. Saraiva. Uberlândia, MG. Telefone: (34) 32316515.

Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link:

https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131 ou pelo e-mail cep@propp.ufu.br. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, julho de 2022

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante de pesquisa

ANEXO II

Roteiro de entrevista semiestruturada para os motoristas

Perfil do trabalhador: Idade, estado civil, nível de escolaridade, gênero, orientação sexual, cor ou raça, renda, número de dependentes e número de moradores da casa.

Tópico 1:

Rotina antes do trabalho nas plataformas (organização e limpeza da casa, descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação, idas ao mercado e lazer).

Tópico 2:

Dinâmica do/no trabalho nas plataformas (tempo trabalhado por dia, equipamentos utilizados, plataformas, equipamentos de proteção individual, refeições, necessidades fisiológicas, tempo logado, fluxo de trabalho, riscos de trabalho, desafios enfrentados, conciliação com outro trabalho/emprego, percepção do trabalho executado e das plataformas, contato com outros motoristas e planos futuros).

Tópico 3:

Rotina após o trabalho nas plataformas (organização e limpeza da casa, descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação, idas ao mercado e lazer).

Tópico 4:

Rotina médica e de saúde (organização e agendamento de consultas, cuidados em casa, idas aos profissionais de saúde, cuidados com a saúde física e mental de si e dos dependentes).

ANEXO III

Roteiro de entrevista semiestruturada para membros familiares

Perfil do membro familiar do motorista: Idade, estado civil, nível escolaridade, emprego/trabalho, gênero, orientação sexual, cor ou raça, número de dependentes e número de moradores da casa.

Tópico 1:

Trabalho dentro de casa (descrição de quem executa as funções domésticas e de como é; descanso, banho, cuidados com o(s) dependente(s), preparo da alimentação e idas ao mercado).

Tópico 2:

Trabalho fora de casa (carga horária do trabalho/emprego, cargo/função e remuneração).

Tópico 3:

Descanso e lazer (frequência, descrição do lazer e do descanso).

Tópico 4:

Rotina médica e de saúde (organização e agendamento de consultas, cuidados em casa, idas aos profissionais de saúde, cuidados com a saúde física e mental de si e dos dependentes).