



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

DESCAMINHOS DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA UBERIZAÇÃO:
uma análise do trabalho feminino nos aplicativos de transporte no estado da Paraíba

MARCELLA DA SILVA MELLO

JOÃO PESSOA

2021

MARCELLA DA SILVA MELLO

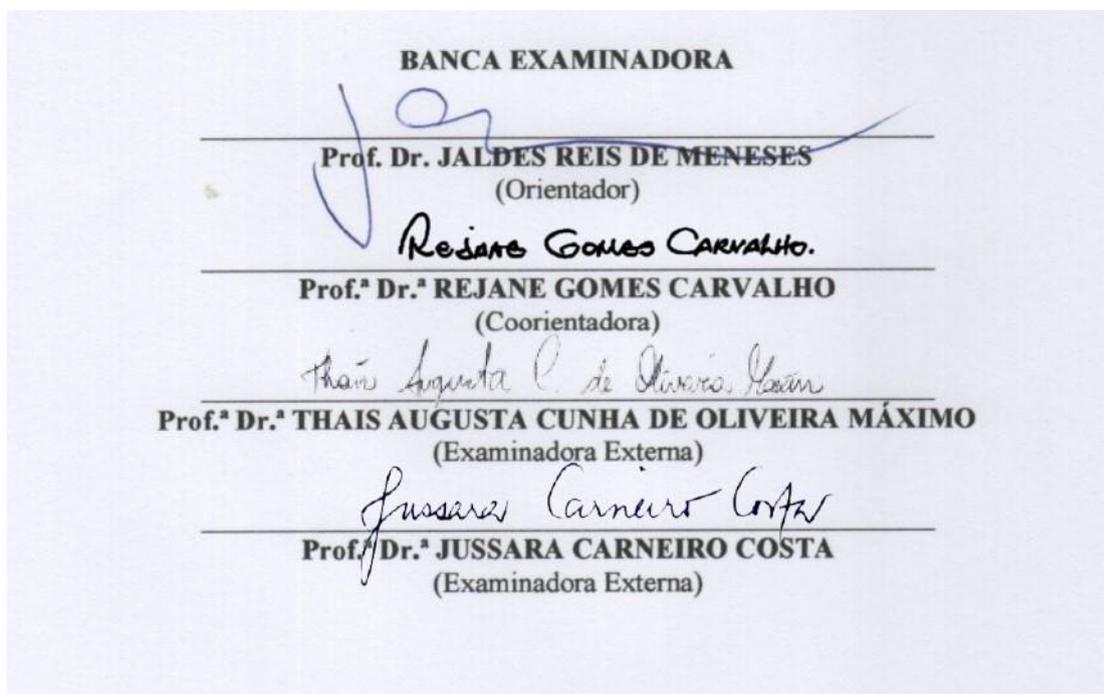
DESCAMINHOS DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA UBERIZAÇÃO:
uma análise do trabalho feminino nos aplicativos de transporte no estado da Paraíba

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Serviço Social (PPGSS) da Universidade Federal da Paraíba para obtenção do título de Mestra em Serviço Social.

Orientador: Prof^o Dr^o Jaldes Menezes

Co-orientadora: Prof^a Dr^a Rejane Gomes Carvalho

Aprovada em: 27 de Setembro de 2021.



JOÃO PESSOA

2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M527d Mello, Marcella da Silva.

Descaminhos do trabalho sob a perspectiva da uberização :
uma análise do trabalho feminino nos aplicativos de transporte
no estado da Paraíba / Marcella da Silva Mello. - João Pessoa,
2021.

144 f. : il.

Orientação: Jaldes Reis de Meneses.

Coorientação: Rejane Gomes Carvalho.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Trabalho. 2. Gênero. 3. Uberização. I. Meneses,
Jaldes Reis de. II. Carvalho, Rejane Gomes. III. Título.

UFPB/BC

CDU 331(043)

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo a meus pais (Luzinete Catanduba e Pedro Adelino) que foram indispensáveis na minha caminhada até aqui. A eles que foram meu suporte de amor, incentivo e também financeiro, meu reconhecimento e gratidão eterna. Meus agradecimentos à minha companheira de vida e acadêmica (Barbara Dias), que mesmo trilhando desafios tão maiores que os mesmos, tem sido meu suporte de afeto, respeito e incentivo durante os últimos 7 anos. Aos familiares, amigas/os e colegas de turma, que de perto ou de longe contribuíram emanando boas energias, e sendo ouvido para compartilhar principalmente os momentos de maiores dificuldades, meu muito obrigada.

Faço um agradecimento especial e com muito carinho à professora Rejane, minha co-orientadora, pela verdadeira parceria durante pelo menos os últimos 4 anos que marca minha graduação/mestrado, não só pelo compartilhamento dos seus conhecimentos inquestionáveis, mas principalmente pela sua generosidade, sensibilidade e empatia durante todo esse processo. Quem dera a vida e a academia tivessem mais pessoas/profissionais como ela. Ao meu orientador, professor Jaldes Menezes, minha gratidão por lá atrás ter aceitado o desafio desse tema e pela disponibilidade em me auxiliar nesse percurso. Meu muito obrigada também a todas as professoras/professores que fizeram parte da minha trajetória compartilhando conhecimentos e resistências, nas pessoas das professoras Thaís Augusta e Jussara Costa, que compõem a banca avaliadora deste trabalho.

Agradeço ainda ao projeto social: Coletivo Clareô do qual sou idealizadora, por em momentos tão difíceis desse último ano, ter sido respiro e força para continuar, me comprovando todos os dias o quanto a solidariedade tem poder diante muitas vezes da indiferença do Estado. Este estudo se materializa em um momento de muita dor universal, devido a pandemia do Corona Vírus (COVID-19), de adoecimento não só físico, mas mental, de milhares de mortes e famílias em sofrimento. Por isso meu maior agradecimento é a Deus por me permitir chegar até aqui minimamente bem e a todas/todos os/as cientistas e profissionais da saúde que incansavelmente estiveram/estão lutando pela vacina, pela ciência e pela vida.

Dedico este trabalho a todas as mulheres
trabalhadoras do Brasil

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte na Paraíba, por idade	90
GRÁFICO 2: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte na Paraíba, por cor.	92
GRÁFICO 3: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte na Paraíba, por estado civil.	92
GRÁFICO 4: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte na Paraíba, por nível de escolaridade	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMPTPI – Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual

APPS – Aplicativos

CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

COVID – Corona Vírus

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IHU - Instituto Humanitas Unisinos

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEI – Micro Empreendedor Individual

MP-RJ - Ministério Público do Rio de Janeiro

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PL – Projeto de Lei

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PROBEX - do Programa de Bolsas de Extensão

SOF - Sempreviva Organização Feminista

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I – MULHERES EM BUSCA DE DIREÇÃO: uma trajetória histórica de espaço na sociedade e no mercado de trabalho.....	16
1.1 Retrospectiva histórica do papel social das mulheres.....	16
1.2 VOZ CALADA: o poder do patriarcado.	25
1.3 Divisão social e sexual do trabalho.	31
1.4 O trabalho necessário e produtivo da mulher	38
1.5 O estereótipo da beleza no trabalho: o feminino como elemento de exploração.	41
Capítulo II - A RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO E AS TENDÊNCIAS PARA O SÉCULO XXI	49
2.1 Mundo do trabalho: fordismo, taylorismo, toyotismo e uberização.....	49
2.1.1 Trabalho e capital: a realidade brasileira	59
2.2 Flexibilização, terceirização e precarização do trabalho.	68
2.3 Economia do compartilhamento e plataformas digitais: abertura para a uberização.....	74
Capítulo III- METODOLOGIA	86
3.1 Motivação da Pesquisa	86
3.2 Caracterização da pesquisa.	86
3.3 Público alvo e etapas da pesquisa.....	87
3.4 Análise dos dados.	89
3.5 Benefícios e riscos da pesquisa	89
Capítulo IV - DE ONDE VÊM E AONDE PRETENDEM CHEGAR AS “UBERGIRLS”?	90
4.1 Quem são as motoristas por aplicativos?.....	90
4.2 Flexibilidade x autonomia e liberdade.....	98

4.3 Condições de Trabalho.	102
4.4 Benefícios e desafios	106
4.5 Rendimentos e perspectivas para o futuro	109
4.6 Discriminação e assédio no trabalho.	110
4.7 O trabalho das motoristas durante a Pandemia da COVID-19.	116
4.8 Perspectivas para o futuro.....	120
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	124
REFERÊNCIAS	128
APÊNDICES	138
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	139
APÊNDICE B - Formulário de Entrevista Semi Estruturado	141
APÊNDICE C - Roteiro de Entrevista Semi Estruturado	143
APÊNDICE D - Roteiro de Entrevista Direta	144

RESUMO

Uma problemática tem se tornado muito preocupante diante da acelerada transformação na organização do trabalho no século XXI. A partir do avanço das tecnologias da informação e a utilização dos aplicativos de transporte e serviços, tem sido promovido o agravamento da precarização do trabalho e a perda dos direitos trabalhistas, configurando o fenômeno da uberização do trabalho. A insegurança trazida pelas transformações no mundo do trabalho tem impactos ainda maiores quando consideramos o marcador de gênero, como, por exemplo, maior jornada de trabalho, menor remuneração, discriminação, ou seja, uma maior precarização do trabalho. Desta forma, o objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte no estado da Paraíba. Esta pesquisa trata-se de um estudo qualitativo e de campo realizada junto às motoristas por aplicativo do estado da Paraíba, a saber: Campina Grande e João Pessoa, e com o diretor da Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB (AMPTPI). O método utilizado para essa pesquisa foi o qualitativo e analítico. Contribuíram teóricamente para este estudo, autoras e autores como: Perrot (2020), Tiburi (2020), Saffioti (1976, 2004), Abílio (2017), Antunes (2009 e 2018), Pochamnn (2016), Pinto (2007) e Hirata (2002). As entrevistas diretas foram realizadas entre dezembro de 2019 a outubro de 2020. A análise qualitativa do conteúdo das informações obtidas foi alcançada a partir de categorias pré-definidas como: perfil das motoristas, condições de trabalho, liberdade e autonomia, gênero e exploração no trabalho. Os resultados preliminares permitiram identificar que o trabalho das motoristas usuárias dos aplicativos em plataformas virtuais surge como uma alternativa ao desemprego e em condições de trabalho mais precário para as mulheres, tendo em vista a soma das atividades realizadas no âmbito público e privado, como consequência histórica de uma estrutura que legitima a exploração e desvalorização do trabalho das mulheres.

Palavras-chave: Trabalho. Gênero. Uberização

ABSTRAT

One issue has become very worrying given the accelerated transformation in the organization of work in the 21st century. From the advancement of information technologies and the use of transport and service applications, the worsening of precarious work and the loss of labor rights have been promoted, configuring the phenomenon of uberization of work. The insecurity brought by the changes in the world of work has even greater impacts when we consider gender marker. Thus, the general objective of this study is to analyze female work from the use of transport applications in the state of Paraíba. This research is a qualitative and field study carried out with app drivers in the state of Paraíba, namely: Campina Grande and João Pessoa, and with the director of the Association of Private and Individual Transport Drivers - PB (AMPTPI) . The method used for this research was qualitative and analytical. Theoretically contributed to this study, authors such as: Perrot (2020), Tiburi (2020), Saffioti (1976, 2004), Abílio (2017), Antunes (2009 and 2018), Pochamnn (2016), Pinto (2007) and Hirata (2002). Direct interviews were carried out between December 2019 and October 2020. The qualitative analysis of the information obtained was achieved from pre-defined categories such as: profile of drivers, working conditions, freedom and autonomy, gender and exploitation at work. The preliminary results allowed us to identify that the work of drivers who use the applications on virtualplatforms emerges as an alternative to unemployment and in more precarious working conditions for women, considering the sum of activities performed in public and private spheres, as a historical consequence of a structure that legitimizes the exploitation and devaluation of women's work.

Keywords: Work. Genre. Uberization

1. INTRODUÇÃO

Este estudo surgiu a partir das minhas inquietações pessoais referentes ao trabalho feminino. Durante minha trajetória acadêmica, ainda na graduação, tive a oportunidade de participar como aluna voluntária do projeto de extensão: mulher e mercado de trabalho: em busca da igualdade de gênero, vinculado ao departamento de economia, no qual me tornei no ano seguinte aluna bolsista do Programa de Bolsas de Extensão (PROBEX) do mesmo projeto.

A partir do meu ingresso, consegui desenvolver de forma mais sistemática pesquisas referente às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, com levantamento e análise de dados relacionados à ocupação do setor informal por mulheres, desigualdades salariais e políticas de emprego e renda para mulheres, em que percebi as continuidades históricas dos papéis sociais das mulheres. Foi então que decidi me aprofundar e desenvolver meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) nesta área de estudo, analisando as políticas de emprego e renda no estado da Paraíba. As experiências do projeto de extensão, no TCC e outros estudos durante o mestrado em si me despertaram ainda mais interesse sobre a temática.

No mestrado, onde ingressei logo em seguida a minha formação por esta mesma universidade, em 2019, algo a mais me chamou atenção como problemática de pesquisa. Desde 2016, com a chegada dos aplicativos de transporte na Paraíba, um novo cenário se apresentou e com ele diversos desafios referentes ao mercado de trabalho, principalmente quanto ao trabalho feminino neste contexto. Despertou-me então o interesse de investigar as dimensões que envolvem esse novo modelo de organização do trabalho e as relações entre aplicativos de transporte e motoristas.

As implicações sobre os direitos sociais de trabalhadores e trabalhadoras, decorrentes da utilização dos aplicativos de transporte como estratégia de sobrevivência e das condições de trabalho impostas pelos mesmos, constituem parte do processo de flexibilização do trabalho que se potencializa atualmente com o denominado fenômeno da uberização do trabalho. As plataformas digitais de trabalho permitem reconfigurar a exploração do trabalho, situação agravada ainda mais quando analisamos as condições do trabalho feminino neste novo contexto.

Segundo dados da organização internacional do trabalho (OIT-2018), cerca de 61% das pessoas que compõem a força de trabalho no mundo atuam de maneira informal. De acordo com a pesquisa, o quantitativo de trabalhadores/as na economia informal é de cerca de 2 bilhões de pessoas.

Na Paraíba, o trabalho informal representou 53,1% dos empregos registrados em 2019, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O indicador refere-se à soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), trabalhadores por conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar. Isso significa que tomamos aqui como informal, os trabalhos sem vínculos trabalhistas, trabalhos precarizados e desprotegidos no que tange aos direitos. No Brasil, as mulheres estão inseridas majoritariamente neste mercado informal de trabalho, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD, 2016).

Quanto ao setor de transporte de passageiros, no início de 2012, o Brasil tinha 484 mil pessoas cuja principal fonte de renda advinha dos serviços de transporte, de acordo com a Pesquisa Nacional de Empregados e Desempregados (PNAD) Contínua Trimestral. Os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, no fim de 2019¹, esse número saltou para mais de 1 milhão, com crescimento de 137,6% em oito anos. Esse aumento pode refletir o período de entrada e expansão da utilização das plataformas digitais nos serviços de transporte de passageiros e entregas no Brasil. A uber, por exemplo, tem suas atividades iniciadas em 2014 no país.

Por outro lado, a maior presença das pessoas neste segmento pode estar relacionada ao crescimento das taxas de desemprego e trabalho informal. O desenvolvimento das relações sociais de produção no capitalismo contribui para reproduzir as desigualdades de gênero no trabalho, o que se manifesta nos postos de trabalho, nos rendimentos e nas relações de poder. Mesmo com os avanços das tecnologias, as desigualdades são neste sentido reproduzidas, o que se deve a posição de inferioridade ocupada historicamente pelas mulheres na sociedade capitalista.

Esses são reflexos de um processo de construção social que impôs às mulheres o espaço privado, do cuidado, da reprodução, do discurso de que são frágeis e incapazes para o espaço público, para as posições de lideranças e poder. Neste sentido, mesmo aquelas que conseguem ascender no mercado de trabalho formal, ocupando cargos de gerências e de lideranças, por exemplo, enfrentam desafios semelhantes às mulheres que não estão na mesma posição social e/ou econômica, a saber: desigualdade salarial e desvalorização do seu trabalho.

¹ Acreditamos que os dados apresentados até 2019 são suficientes para demonstrarem o inchaço dos/das trabalhadores/trabalhadoras nas plataformas digitais, tendo em vista que os dados de 2020/2021 estão comprometidos pelos efeitos da Pandemia da COVID-1

De acordo com Antunes (2009), “adentramos em uma nova era de precarização estrutural do trabalho”. Essa afirmação não descarta a existência de trabalho precarizado ao longo da história, mas nos remonta a uma era específica de precarização do trabalho, desregulamentação e de retiradas de direitos em grande escala e em uma velocidade assustadora.

Mesmo agora ocupando espaços ditos masculinos, como é o caso das motoristas por aplicativos de transporte que apresentaremos neste estudo, a pressão social a partir da discriminação e desvalorização do seu trabalho é uma realidade, e traz consequências sociais e econômicas negativas, como discriminação por gênero (ou seja, pelo fato de ser mulher e ocupar um espaço entendido estruturalmente como masculino), perda de direitos, assédio e desigualdade salarial.

Essas desigualdades são resultado de distintos fenômenos históricos, sociais, políticos e econômicos que impactaram e ainda continuam presentes na vida das mulheres, e as limitam até os dias atuais, sendo essa realidade absorvida pelo capital para obter maior exploração e, conseqüentemente, maior lucro. Portanto, a partir da realidade posta, desenvolvemos um estudo sobre o mercado de trabalho a partir das condicionantes de gênero e precarização, tendo como questionamento base se as condições de trabalho que os aplicativos de transporte disponíveis nas plataformas virtuais têm oferecido para as mulheres motoristas na Paraíba, podem ampliar a exploração e a precarização do trabalho feminino.

A partir desta problemática, o objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte nas plataformas virtuais no estado da Paraíba. Os objetivos específicos são: examinar as transformações na organização do trabalho e sua influência na inserção produtiva das mulheres; identificar o perfil das motoristas usuárias dos aplicativos de transporte; e investigar as condições do trabalho feminino gerenciado pelos aplicativos de transporte.

Com o intuito de ser útil teoricamente, pretendemos que este trabalho auxilie na produção de conhecimentos e ao mesmo tempo possa estimular o debate para essa questão central e que, diante dessa atual conjuntura política e econômica de retrocessos, se torna ainda mais urgente. Em termos práticos, acreditamos na relevância social desta pesquisa como instrumento de questionamento para a necessidade de políticas públicas de emprego e renda específicas e efetivas para as mulheres, por entendermos, a partir das evidências científicas, que são elas as mais discriminadas e que se encontram em postos de trabalho mais precarizados até os dias atuais.

Este trabalho está dividido em 4 capítulos. No primeiro, trataremos do papel social das mulheres ao longo da história, as diversas vertentes que legitimam e reproduzem o estereótipo de inferioridade e o poder do patriarcado na vida das mulheres, funcionando

como determinantes da lógica de submissão que se reproduz no âmbito da produção e coloca as mulheres em atividades secundárias e com menor valorização. Busca-se, ainda, compreender a divisão social e sexual do trabalho numa perspectiva histórica, sendo apropriada pelo sistema capitalista de modo a agravar as desigualdades entre os gêneros no trabalho. Para tanto, dialogaremos com algumas referências centrais no tema, autoras e autores como, por exemplo, Tiburi (2020), Wolf (2020), Perrot (2019), Puleo (2004) e Saffioti (1976 e 2004).

No segundo capítulo, construiremos a análise das modificações na organização do trabalho a partir da década de 1970, a saber, com a crise de reprodução do capital, buscando entender os caminhos que o capitalismo trilhou para restabelecer seu poder econômico e social. Discutiremos sobre os principais modelos de produção que demarcaram o desenvolvimento do sistema capitalista no século XX, como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, buscando identificar quais as interrupções e permanências para pensarmos o trabalho na contemporaneidade, e o fenômeno que os autores e autoras, estão denominando como uberização do trabalho.

Abordaremos, ainda, elementos que demonstram como as crises estruturais no sistema produtivo podem modificar a organização do trabalho, causando o aumento, na perspectiva do neoliberalismo, da terceirização, precarização e, na contemporaneidade, do processo de uberização do trabalho, procurando compreender onde as mulheres estão inseridas e quais suas condições de trabalho nestes contextos. Ainda é foco deste capítulo analisar os impactos dessas mudanças globais nas relações de trabalho no Brasil, fazendo um resgate histórico dos avanços e retrocessos na perspectiva das relações de trabalho. Obras e autoras e autores como, Abílio (2017), Antunes (2009 e 2018), Antunes e Druck (2014), Pochamnn (2016), Pinto (2007), Hirata (2002) e Leite (2003), foram indispensáveis nessa investigação.

No terceiro capítulo abordaremos o processo metodológico deste estudo, caracterizando o tipo de pesquisa e indicando as escolhas teóricas, o percurso desenvolvido para realizar a pesquisa de campo e as categorias selecionadas para a análise das informações. No último capítulo, temos como objetivo apresentar os dados obtidos na pesquisa de campo, através de entrevistas semiestruturadas, a fim de compreendermos quem são as motoristas de aplicativos, como elas chegam neste contexto, quais as experiências e subjetividades vivenciadas no exercício da sua atividade, buscando compreender como essa atividade está configurada como parte do processo de flexibilização e precarização do trabalho contemporâneo.

CAPÍTULO I – MULHERES EM BUSCA DE DIREÇÃO: uma trajetória histórica de espaço na sociedade e no mercado de trabalho

Neste capítulo trataremos do papel social das mulheres ao longo da história, as diversas vertentes que legitimam e reproduzem o estereótipo de inferioridade e o poder do patriarcado² na vida das mulheres, funcionando como determinantes da lógica de submissão que se reproduz no âmbito da produção e coloca as mulheres em atividades secundárias e com menor valorização. Busca-se, ainda, compreender a divisão social e sexual do trabalho numa perspectiva histórica, sendo apropriada pelo sistema capitalista de modo a agravar as desigualdades entre os gêneros no trabalho.

1.1 Retrospectiva histórica do papel social das mulheres³

De acordo com Puleo (2004, p. 13), “Quando falamos de gênero, fazemos referência a um conceito construído pelas ciências sociais nas últimas décadas para analisar a construção sócio-histórica das identidades masculina e feminina”. Dessa forma, utilizaremos deste conceito para analisarmos o papel da mulher, historicamente definido na sociedade e na esfera do trabalho, partindo do pressuposto de que essa é uma relação desigual em ambos os cenários, levando em consideração também a existência das relações patriarcais⁴.

Este é um discurso que legitima as desigualdades entre homens e mulheres e estabelece entre eles uma relação de hierarquia e maior valorização do homem para com a mulher. A partir dessa percepção, são estabelecidos os espaços que cabem a cada um, levando em consideração os aspectos de cada gênero. De acordo com Perrot (2019), os corpos das mulheres são corpos políticos na história. Os corpos não são só físicos e estéticos, são políticos e têm função essencial na história. A autora afirma que “não é a mesma coisa ser moça, ou um rapaz, na Idade Média ou no século XXI” (PERROT, 2019, p. 41).

³ Apesar das particularidades históricas e culturais de cada local aqui citado, o entendimento da mulher em uma posição de inferioridade perpassa em maior ou menor grau todas essas experiências.

⁴ Mesmo que não seja um termo universal, tendo em vista que não são todas as culturas que expressam as questões das mulheres sob a perspectiva do patriarcado, e de nem todo prestígio masculino ser associado a figura do pai, admitir a influência do patriarcado é parte de uma escolha metodológica para discutirmos as estruturas sociais marcadas historicamente pelas desigualdades entre homens e mulheres, sendo o masculino apresentado majoritariamente como ser dominante (Saffioti, 2004; Tiburi, 2020).

Um corpo político não significa necessariamente um corpo importante, mas sim um corpo que, historicamente, foi marcado pela discriminação em todas as fases da vida. Perrot, neste sentido, faz uma análise muito interessante dos momentos da vida em que as mulheres vivenciam processos de discriminação. Quanto ao nascimento, por exemplo, a menina é menos desejada. “Anunciar que é um menino é mais glorioso do que dizer: é uma menina, em razão do valor diferente atribuído aos sexos [...]” (PERROT, 2019, p. 42). Ela lembra que, na Índia, assim como na China, o infanticídio é uma prática muito antiga. Devido ao grande contingente populacional desses países, bem como seu controle de natalidade, o mais desejado é que se tenha um filho homem, como único filho. Então, quando se sabe que é uma menina, opta pelo aborto, até que se venha um menino.

Na puberdade, Perrot destaca que é somente a partir da década de 1970 que as mães passam a falar sobre assuntos como menstruação e higiene relacionada com as filhas. A virgindade é considerada não só pela família, mas pela sociedade e igreja, uma virtude suprema. “Preservar, proteger a virgindade da jovem solteira é uma obsessão familiar e social” (PERROT, 2019, p. 45).

Existe, ainda, uma diferença de classe entre a juventude feminina. A jovem aristocrata monta a cavalo, pratica esgrima, tem uma governanta, tem acesso ao estudo, à música, ingresso à vida social, com foco no casamento. Já a filha das classes populares é submetida ao trabalho muito cedo e, conseqüentemente, exposta a todo tipo de sedução e de trabalho pesado (PERROT, 2019). Ou seja, existe uma diferença significativa de como se pensa a juventude para determinadas classes, nos séculos passados e também na atualidade, principalmente, para as mulheres.

A ideia de fragilidade e do que é ou não trabalho de mulher, está muito ligada à mulher e a classe a que pertence, porque para a classe trabalhadora, para as mulheres negras, principalmente, esse estereótipo nunca lhes serviu. Os homens são garanhões em todo tempo histórico, saem à “caça” e aquelas mulheres que se “deixam” seduzir são desonradas e, na maioria das vezes, destinadas para a prostituição. Nesta condição, nunca conseguiriam casar, tendo em vista que perante a sociedade são mulheres sem honra e, portanto, não merecedoras de constituir uma família.

Ainda de acordo com Perrot (2019), no século XIX, somente o estupro coletivo era suscetível de punição pelos tribunais. No caso de estupro cometido por apenas um homem, a jovem (ou a mulher) era quase sempre considerada complacente, pois, diante da mentalidade comum masculina, ela poderia ter-se defendido (PERROT, 2019). Essa é uma realidade da França de um século atrás, porém não difere muito do Brasil no século

XXI. Aqui, por exemplo, o promotor Alexandre Couto Joppe, se sentiu no direito de fazer uma piada sobre estupro durante uma prova oral para candidatos do Ministério Público do Rio de Janeiro (MP-RJ), e como esse caso, muitos outros acontecem diariamente. Luciana Boiteux, professora de Direito Penal da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), afirma como é forte a cultura do machismo⁵ dentro do universo jurídico.

Acrescentamos que não só no jurídico, mas em todas as esferas. Mas, nos chama ainda mais atenção como a esfera jurídica reproduz discursos que fortalecem as desigualdades entre os gêneros, traços tão fortes da nossa sociedade, sendo esta justiça que vai atender e fazer as deliberações necessárias. Como então proteger as mulheres? De acordo com Boiteux “Há uma grande dificuldade de acolher a vítima, a palavra dela não é aceita, e a culpa é a ela atribuída. [...] é preciso ensinar a essas autoridades que o respeito à mulher não é questão que possa ser relativizada” (BOITEUX, 2016)⁶.

Essas são situações em que as mulheres estão inseridas diariamente. Muitas “optam” em não denunciar por medo, e não é só do agressor que cometeu o ato diretamente, mas de toda uma rede que ignora e desconsidera sua fala, seu corpo, e suas vivências. Vemos com frequência em noticiários casos de violência contra mulher, estupro, assédio, e nos inquieta ou deveria, as interpelações feitas referentes à roupa que estava vestida, lugar onde aconteceu, como se esses elementos fossem um convite e/ou justificativa para tantas práticas violentas.

Esses questionamentos só existem para nós mulheres, justamente porque historicamente a obrigação do local privado, da roupa composta, da vida discreta nos foi imposta e quando conseguimos de alguma forma romper com esses limites, existe um preço. A liberdade feminina, o dizer não, ainda é vista como uma transgressão que por muitas vezes tem a morte como final. Questionemo-nos então até quando teremos nossos corpos e vidas sob domínio dessa estrutura que nos agride e mata todos os dias.

Essas violações não são expressões apenas da realidade atual, mas há séculos atrás esse debate era ainda mais invisibilizado. Assim como antigamente, por exemplo, ainda hoje existem estupros dentro dos próprios casamentos que são muitas vezes desconsiderados por ponderar que a mulher tem obrigações conjugais das quais deve cumprir e que a medida de vontade é majoritariamente definida pela posição do homem,

⁵ De acordo com Tiburi (2020), o machismo é um modo de ser que privilegia os “machos” enquanto subestima todos os demais. Utilizaremos então esse termo para evidenciar discursos e práticas discriminatórias contra as mulheres.

⁶ Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/06/28/a-justica-criminal-da-mais-ouvido-a-voz-do-estropador-do-que-para-a-da-mulher-afirma-professora-da-ufrj/>.

do marido. Dentro de uma realidade de casamentos arranjados, tempos atrás, essa era uma realidade ainda mais cruel.

Neste sentido, Perrot destaca que o ápice do “estado de mulher” é o casamento, considerado o normal para sua vida. Ao longo do século XIX, por exemplo, a expansão do casamento por amor foi se tornando lentamente uma realidade. Porém, apesar de significar a modernidade, uma forma de individualização como afirma a autora, não significa liberdade plena, muito pelo contrário, também representa submissão (PERROT, 2019).

Ainda hoje é muito forte a ideia de casamento para as mulheres. Muitas passam a vida planejando esse momento, e outras veem no casamento uma forma de liberdade de alguma situação subjetiva, o que é reforçado e agravado por uma estrutura que naturaliza que a mulher deve se casar, ter filhos, cuidar da casa, dos seus, um script de vida perfeita. Tudo que fuja a esse enredo causa estranheza, como se elas se tornassem menos mulheres se não constituírem uma nova família, se não tiverem ao seu lado um homem para lhe proteger.

Interessante pensar nesses arranjos e verificar que o Brasil é o 4º país do mundo em casos de casamento infantil, como apresenta a pesquisa “Tirando o Véu: estudo sobre casamento infantil no Brasil”⁷. De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), o casamento infantil é definido como “uma união formal ou informal antes dos 18 anos”, e essa prática é uma violação de direitos humanos que afeta principalmente as meninas. Apesar das leis que tornam crime relações sexuais com menores de 14 anos, os casamentos são uma realidade no Brasil, pouco discutido inclusive.

De acordo com Viviana Santiago, gerente de gênero e incidência da Plan Internacional Brasil, quando a menina vive em situação de pobreza, ela enxerga o casamento como uma forma de mobilidade social, ou seja, de sair da situação que vive. Em casos de perda da virgindade ou gravidez, o casamento aparece como uma maneira de recuperar a honra, o que nos evidencia o estigma histórico de “ser puro” que nos foi imposto. Quando a menina vive em um lar de grande violência doméstica, ela sai de casa em busca de emancipação.

Ainda, nos casos religiosos, a menina se casa por conta do dogma em relação ao sexo. Ou seja, seja qual for a circunstância, as meninas estão em situações de opressão,

⁷ Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/brasil-e-o-4-pais-no-mundo-em-casos-de-casamento-infantil/>.

com pouca ou nenhuma alternativa. Isso nos evidencia como essa estrutura patriarcal é forte e causa perdas irreparáveis na vida das mulheres.

Desta forma, Perrot (2019) evidencia a dependência feminina em vários aspectos, como, por exemplo, a dependência jurídica, pela qual a mulher perde seu sobrenome, dependência sexual, reduzindo-a ao dever conjugal e da maternidade, como condição natural de sua feminilidade, impondo sua culpabilização em casos de esterilidade. Exerce um estado de dependência de seu corpo, sendo legítimo apanhar do seu marido desde que não excessivamente, como forma de correção. Além disso, muitas mulheres eram dependentes economicamente, tendo em vista que o mercado de trabalho não se configurava como um espaço que elas deveriam ocupar. Finalmente, expressando o ciclo natural, a menopausa marca o fim a vida fértil e a morte das mulheres é tão discreta como suas vidas (PERROT, 2019).

Como afirma Perrot, de Aristóteles a Freud, o sexo feminino é visto como uma carência, um defeito, uma fraqueza da natureza. Para Aristóteles, a mulher é um homem mal-acabado, um ser incompleto, uma forma malcozida. Freud faz da “inveja do pênis” o núcleo obsedante da sexualidade feminina. A mulher é um ser para a passividade. Por sua anatomia, mas também por sua biologia (PERROT, 2019).

O sexo das mulheres deve ser protegido, fechado e possuído. Daí a importância atribuída ao hímen e à virgindade. Principalmente pelo cristianismo, que faz da castidade e do celibato um estado superior. Para os Pais da Igreja, a carne é fraca. O pecado da carne é o mais terrível dos pecados (PERROT, 2019, p. 64).

Neste sentido, aquelas que vão contra esse padrão criado e de alguma forma questionam esse modelo pré-estabelecido historicamente em todas as fases da vida e vivenciam outro modo de ser/existir, de se relacionar e pertencer aos espaços, são julgadas. Como afirma Sempre Viva Organização Feminista (SOF),

Continua existindo muito julgamento quando as mulheres - mães, irmãs, companheiras - não atendem às expectativas sobre o que deveriam fazer, como se não fossem suficientemente boas ou não amassem a sua família. Essa é uma forma de ocultar que este trabalho faz parte de uma engrenagem maior, a engrenagem de reprodução da economia e da sociedade. Os economistas clássicos diziam, e muitos ainda dizem, que a família é o lugar da harmonia e do altruísmo, enquanto o mercado e o mundo público seriam o lugar onde as pessoas perseguem seu interesse pessoal, o lucro. Esse é um discurso que legitima as explorações (SOF, 2016, p. 29).

A partir daqui, refletiremos sobre as diversas vertentes que legitimam o discurso de inferioridade das mulheres na história do mundo. Na Grécia, por exemplo, de acordo com Puleo (2004, p. 13), os mitos contavam que, devido à curiosidade própria de seu

sexo, Pandora⁸ tinha aberto a caixa de todos os males do mundo e, em consequência, as mulheres eram responsáveis por haver desencadeado todo tipo de desgraça. Ainda de acordo com a autora, na tradição judaico-cristã, Eva é a Pandora, pois, por sua culpa, fomos desterrados do Paraíso, ao cair na tentação em comer o fruto proibido: a maçã.

Puleo (2004) afirma, ainda, que não somente o mito e a religião são discursos de legitimação, mas também as ciências têm funcionado como exposição que autenticam a desigualdade na sociedade, e nos faz lembrar, ao citar Fraisse (1989), quanto ao caso da exclusão das mulheres em exercerem sua cidadania no momento da instauração das democracias modernas, em que médicos-filósofos como Cabanis, fundamentaram o não reconhecimento dos direitos políticos para as mulheres pelo voto, com a justificativa de que possuíam capacidade mental inferior. Recomendava-se que as mulheres tivessem foco total no espaço da vida privada, principalmente, com a maternidade.

No campo das artes, as mulheres também são retratadas em obras que reforçam este mesmo discurso. Essa análise é importante não apenas para tomarmos conhecimento de mitos e histórias sobre os papéis das mulheres, mas justamente para entendermos como chegamos até aqui, e como esses estereótipos ao longo da história foram sendo incorporados pelo capital para se apropriar e explorar também o trabalho feminino. Pensadores como Kant e Rousseau, por exemplo, contraditoriamente aos seus discursos de liberdade, defendiam que:

[...] as mulheres devem estar submetidas e tuteladas pelos homens. Rousseau, no livro V de Emílio, sustenta que toda a educação das mulheres deve estar limitada a seus deveres para com os homens, “agradar-lhes, ser-lhes úteis, fazer-se amar e honrar por eles” (...) “aconselhar, consolar, fazer-lhes a vida agradável e doce”. Criá-los desde pequenos e cuidar-lhes quando idosos. (PULEO, 2004, p. 17).

Kant, neste mesmo sentido, quando defende o conhecimento e a liberdade com a famosa frase: “Atreva-se, a saber,”, não se refere às mulheres. Como afirma “[...] as mulheres são civilizadoras do homem, sua função é polir as toscas maneiras do macho”. (PULEO, 2004, p. 17). Neste contexto, percebemos que o discurso construído historicamente está atrelado ao papel da mulher dentro de uma sociedade de economia burguesa, como aquela que está dentro do espaço doméstico, garantindo possibilidades para que o homem ocupe o espaço público e tudo que ele pode proporcionar como

⁸ Na mitologia grega, Pandora ("a que possui todos os dons", ou "a que é o dom de todos os deuses") foi a primeira mulher, criada por Zeus, como punição aos homens pela ousadia do titã Prometeu em roubar aos céus o segredo do fogo. Disponível em: <https://www.sohistoria.com.br/ef2/mitologiagrega/p1.php>.

trabalho, autonomia, política, poder, colocando-se sempre em níveis hierárquicos superiores às mulheres. Conforme a reflexão de Puleo,

[...] apesar das mudanças, seguimos observando uma mesma justificativa de dois elementos do sistema de gênero: os papéis e o status. Por papéis entende-se a divisão sexual do trabalho com a correlata diferenciação de dois âmbitos, o mundo do público, da razão, da igualdade – pelo menos perante a lei – e o mundo do doméstico, que é o mundo das necessidades corporais, de se alimentar, descansar, sexuais e afetivas (apoio emocional), satisfeitas pelas tarefas femininas do cuidado. O status diz respeito à hierarquia entre os dois gêneros (ou sexos), hierarquia que marca a desigual valoração dos papéis do mundo público e doméstico e a dificuldade de reconhecimento social que ainda temos de enfrentar as mulheres em diferentes esferas da vida (atividade profissional, criação intelectual e artística etc.) (PULEO, 2004, p. 18).

Em geral, ainda que não sempre, os misóginos⁹ eram religiosos que escreviam contra as mulheres sustentando que, por culpa delas, existia o pecado, que eram luxuriosas, que incitavam os homens a pecar etc. No cristianismo, essa mesma condenação é recebida quando se come o fruto proibido e, a partir de então, todos os pecados da humanidade recaem sobre as mulheres, sendo Eva acusada de desequilibrar a racionalidade de Adão, por exemplo, ao comer o fruto proibido, que termina estendendo os pecados para toda a humanidade. A inferioridade feminina advém da criação, segundo a tradição judaico-cristã. De acordo com Wolf,

“Em consequência dos três versículos (Gênesis 2:21-23) que se inicia com “Mandou, pois o Senhor Deus num profundo sono a Adão; e enquanto ele estava dormindo, tirou uma de suas costelas [...], a mulher ocidental absorve dessas linhas a impressão de que seu corpo é de segunda classe, resultado de uma reflexão posterior. Embora Deus tenha criado Adão do barro, a sua imagem, Eva é uma costela descartável [...]. O corpo de Eva, porém, é afastado mais um grau da mão do criador, matéria imperfeita nascida da matéria (WOLF, 2020, p. 139).

Por essas referências históricas e filosóficas, as mulheres estão sempre em busca de algo a mais; nada em seu corpo ou em suas ações é suficiente, pois elas são consideradas de segunda classe, as incompletas, insuficientes. Esses discursos são ditos, reafirmados e reproduzidos desde a criação. E, como consequência, apropriado

⁹ Do grego, ela tem origem em duas palavras: *miseó*, que significa "ódio", e *gyné*, que significa "mulher". Nos dicionários, ela está relacionada ao ódio ou aversão às mulheres. Hoje, entende-se que a misoginia pode se manifestar de diversas formas, como através da objetificação, da depreciação, do descrédito e dos vários tipos de violência contra a mulher, seja física, moral, sexual, patrimonial ou psicologicamente. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/02/o-que-e-misoginia.html>.

intencionalmente para que delas se consiga sempre mais, mais barato e menos valorizado, seja no espaço doméstico ou no mundo do trabalho.

Na filosofia, ao escrever o livro quinto sobre a educação de Emílio, Rousseau trata da importância da educação pela observação e experiência, ao mesmo tempo em que descreve como atributo inerente ao personagem a força e o poder. Mas, para a consolidação de sua vivência, precisaria de uma companheira, que na obra citada vai ser chamada de Sofia. É interessante analisar que as noções de liberdade, independência e uma educação livre que o autor retrata servir para Emílio, o homem, não serviria para Sofia.

Dessa diversidade nasce à primeira diferença assinalável entre as relações morais de um e de outro. Um deve ser ativo e forte, o outro passivo e fraco: é necessário que um queira e possa, basta que o outro resista pouco”. Estabelecido este princípio, segue-se que a mulher é feita especialmente para agradar ao homem. Se o homem deve agradar-lhe por sua vez, é necessidade menos direta: seu mérito está na sua força; agrada, já, pela simples razão de ser forte. [...] Se a mulher é feita para agradar e ser subjugada, ela deve tornar-se agradável ao homem ao invés de provocá-lo (ROUSSEAU, 1979, p. 306.).

Essa citação retrata ainda muito bem a realidade atual. É importante analisar que, mesmo depois de tantas décadas, a mulher continua sendo vista nas relações afetivas, fundamentalmente, como aquela responsável pelo equilíbrio da família, mas no sentido de ser sempre quem abre mão, quem se anula, não “resiste”. Sendo vista como a mais fraca e frágil, sendo o homem aquele que a protege, a personalidade da força e coragem.

Puleo (2004), ao mencionar a obra de Poulain de La Barre “De l’égalité des sexes” (1996), destaca a seguinte indagação: qual é o preconceito mais profundo e antigo? Ele mesmo responde afirmando que é o preconceito sobre a inferioridade das mulheres. A autora menciona ainda que quando as sufragistas defendiam o direito ao voto, às vezes o faziam com cartazes que diziam: “Votos para as mulheres e castidade para os homens”, isto porque a sociedade castigava severamente qualquer atitude das mulheres que não estivessem de acordo com o que fosse de mais moral e total pudor. A falta dos mesmos significaria condenação social sem qualquer misericórdia (PULEO, 2004, p. 21). Os diversos fatos históricos marcaram a severa punição sobre as mulheres que ousaram descumprir seu “papel” de mulher:

Com a Revolução de 1789, muitas mulheres ilustradas assumiram a idéia da igualdade, que era a idéia do momento, a igualdade de todos os homens, essa igualdade, essa liberdade e essa fraternidade da Revolução, e a reclamavam também para o conjunto das mulheres. Essa reivindicação será rejeitada. Em novembro de 1793, são mortas na guilhotina Olimpe de Gouges, a girondina

madame Roland, ambas partidárias da Revolução, e a conservadora rainha Maria Antonieta. Como motivo dessas três execuções, um jornalista da época afirma que, em um curto espaço de tempo, o tribunal revolucionário acabava de dar às mulheres um exemplo sem precedentes que, esperava ele, terá seus efeitos. Apesar das enormes diferenças ideológicas que separam estas mulheres, o autor do artigo assinala que um mesmo erro as conduziu ao cadafalso: ter esquecido as virtudes do seu sexo. Explica ele que Maria Antonieta foi uma “mãe má e esposa licenciosa”, Olimpe de Gouges deixou-se levar pela imaginação e madame Roland quis elevar-se acima da natureza em seu desejo de acumular conhecimentos. Vê-se, então, que o periodista revolucionário tinha uma idéia globalizadora do que significava a morte dessas três mulheres. Tratava-se de uma lição para que as mulheres não se afastassem do papel correspondente a seu sexo. Isso nos mostra até que ponto, nesse momento histórico, existia a percepção de que as mulheres estavam assumindo o conceito de igualdade e desde as mesmas fileiras revolucionárias se rejeita essa mudança (PULEO, 2004 p. 22-23).

É histórico e mundial o que se esperava das mulheres. Quando fugiam do comportamento considerado normal para as mesmas, construído pela ordem social, ou seja, a obediência, servidão e passividade, eram julgadas e condenadas, muitas vezes à morte, como neste caso retratado pela autora. Essa é uma visão que, guardadas as devidas proporções, predomina até hoje, pois ainda temos uma estrutura social que olha com estranheza e julga aquelas mulheres que se comportam diferente do esperado, como, por exemplo, que trabalham fora, que optam por não casar, não ter filhos, que são independentes e donas das suas vidas.

Sendo justo considerar as conquistas das mulheres e sua evolução em diversos espaços, principalmente no trabalho como sua inserção e permanência, direito a remuneração igualitária, direito a licença maternidade, direito aos intervalos para amamentação, proibição de exame de gravidez para contratação trabalho, por exemplo. Porém é fato que ainda predomina sobre nós a expectativa de que sejamos, antes de tudo, boa mãe, boa esposa e dona de casa. Neste sentido, Simone de Beauvoir, ainda em 1949 “rejeita a definição de mulher como único destino ser esposa e mãe. E reivindica a saída das mulheres do fechado âmbito doméstico para o mundo da criação cultural, da racionalidade, da política” (BEAUVOUIR, 1949 apud PULEO, 2004, p. 26).

Mesmo assim, quando essa ordem se altera, quando nos ocupamos do espaço público, do trabalho, dos postos de lideranças, podemos perceber como somos analisadas com um olhar diferenciado, de discriminação e estranheza, como se essas características fugissem ao que foi denominado pelo “outro” como nossa essência, mulheres frágeis e que deveriam agir submissamente, seja no espaço privado ou público. Essa imagem construída sobre nós mulheres se reflete em diversos espaços, como, por exemplo, na política.

Segundo o Mapa Mulheres na Política 2019, um relatório da Organização das Nações Unidas e da União Interparlamentar, no ranking de representatividade feminina

no Parlamento, o Brasil ocupa a posição 134 de 193 países pesquisados, com 15% de participação de mulheres. São 77 deputadas em um total de 513 cadeiras na Câmara, e somente 12 senadoras entre os 81 eleitos. Isso é reflexo de uma construção social de não estímulo às mulheres pelo espaço público, pelos cargos de poder. Essas que se atrevem ocupar esses espaços sofrem inúmeros preconceitos tendo suas falas interrompidas, desvalorizadas, em gestos nítidos que comprovam a insatisfação por estarem ocupando tais posições.

O governo do atual presidente da república, Jair Bolsonaro, tem apenas 9% de representatividade feminina, com duas mulheres entre os vinte e dois ministros. A média mundial é de 20,7%, o que nos evidencia um distanciamento da média que está longe de refletir equidade. A realidade é que em determinados governos as opressões aumentam e, neste atual, o agravamento das desigualdades entre os gêneros se potencializa.

1.2 Voz calada: o poder do patriarcado

Quando pensamos em voz, pensamos também em argumentos. Estranho pensar como vozes caladas podem gerar conforto para determinados grupos, pois por meio da fala podemos conquistar espaços e posições. A quem poderia então causar medo esse domínio?

De acordo com PERROT (2019), em muitas sociedades, a invisibilidade e o silêncio das mulheres fazem parte da ordem das coisas. É a garantia de uma cidade tranquila. Sua aparição em grupo causa medo. Entre os gregos, é a stasis, a desordem. Sua fala em público é indecente. “Que a mulher conserve o silêncio, diz o apóstolo Paulo. Porque primeiro foi formado Adão, depois Eva. E não foi Adão que foi seduzido, mas a mulher que, seduzida, caiu em transgressão” (PERROT, 2019, p. 17). O silêncio eterno seria o castigo mais justo. Mas este castigo está ligado a muitos fatos, até os dias atuais.

As mulheres que assumem posturas de liderança causam estranheza, antipatia, como se estivessem fazendo uma coisa errada, que não lhe pertence. Para a sociedade patriarcal, o poder da fala, os locais de grandes discussões e visibilidade não são para as mulheres, pelo contrário. Conseguimos identificar na mídia e na sociedade, nos nossos espaços de sociabilidade, por exemplo, que as mulheres são insistentemente interrompidas e enfrentam muitas dificuldades quando tentam se impor em muitos ambientes públicos.

De acordo com Perrot (2019), ao longo da história, os relatos tiveram sempre o masculino evidenciado em guerras e reinados por homens ou pelo público. O mesmo, de acordo com a autora, ocorre com as crônicas medievais e as vidas de santos. Se prestarmos

bem atenção, fala-se muito de santos e pouco de santas. E, até neste sentido, há papéis diferentes ligados ao gênero: “Os santos agem, evangelizam, viajam. As mulheres preservam sua virgindade e rezam. Ou alcançam a glória do martírio, que é uma honra suntuosa. [...] O silêncio mais profundo é o do relato” (PERROT, 2019, p. 18).

A autora continua a exemplificar como o masculino é colocado em evidência em todas as esferas. Se pensarmos na linguagem, o *eles* dissimula o *elas*, em caso de greves, eventos, quase sempre se desconsidera o número de mulheres. No casamento, por exemplo, na França, a mulher perdia o sobrenome. No espaço público, quando as mulheres reivindicam seus direitos e muitas vezes reivindicavam na qualidade de mães, donas de casa, eram vistas enquanto históricas. No espaço privado não é diferente. Quando as mulheres falam, argumentam, demonstram sua insatisfação, são chamadas de loucas, pois a elas não é dado o direito de se indignar. Mais uma vez suas vozes são caladas. Esta percepção fica evidente no pensamento clássico:

Aristóteles [...] de todos os filósofos gregos [...] é ele quem estabelece de maneira mais radical a superioridade masculina. As mulheres se movem nas fronteiras da civilidade e da selvageria, do humano e do animal. São uma ameaça potencial para a vida harmoniosa da coletividade. [...] modelagem inacabada, homem incompleto, falta-lhes alguma coisa, são defeituosas. A frieza da mulher se opõe ao calor do homem. Ela é noturna, ele é solar. Ela é passiva e ele, ativo. O homem é criador [...]. O pensamento de Aristóteles modela por muito tempo o pensamento da diferença entre os sexos, sendo retomado com modulações pela medicina grega de Galieno. E na idade média, pelo teólogo Tomás de Aquino (PERROT, 2019, p. 23).

Ainda hoje somos consideradas o oposto inferior, em qualquer situação. Quando saímos às ruas, por exemplo, em movimentos sociais, com reivindicações próprias à nossa realidade, como pelo fim da violência doméstica, melhores condições de trabalho, igualdade salarial, fim do feminicídio, encontramos olhares de estranheza, piadas de cunho machistas, como por exemplo, que devíamos estar com a barriga no fogão, ou no tanque de roupa suja (espaço privado), ao invés de estarmos nas ruas (espaço público), emanando voz, lutando por igualdade de oportunidades.

No Brasil, onde a construção social é ainda mais marcada pelo patriarcado, pelas violências e opressões, a cada dois segundos, uma menina ou mulher é vítima de violência física, segundo o Instituto Maria da Penha¹⁰. Especialistas apontam que piadase situações de constrangimento têm ligação direta com feminicídio. Em 2017, segundo os dados do Observatório de Igualdade de Gênero da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – CEPAL¹¹, 2.795 mulheres morreram nos 23 países da América Latina

¹⁰ Informações disponíveis em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/>

¹¹ Dados obtidos em: <https://oig.cepal.org/pt>

e do Caribe. Dados como esses legitimam nosso discurso da força que o patriarcado tem sobre as relações sociais.

A mulher foi e é vista como objeto que pode ser possuído, pertencente ao homem. E é isso que acontece rotineiramente. Homens com sentimento de posse, legitimados por essa estrutura social, violentam e matam aquelas que dizem não: “Não. Eu não quero viver mais com você”, “Não. Eu não te amo mais”, “Não. Eu não aceito mais passar por tanta violência”. O patriarcado legitima o controle dos homens sobre as mulheres e todas as consequências que vêm dessa ideia de propriedade alimentada durante séculos. A liberdade feminina incomoda porque ela não nos foi dada ao longo da história, e ainda hoje tentam nos empurrar para dentro de nossas casas, como uma forma de reprimir nossa cidadania, preservar e fortalecer a sociedade patriarcal, o poder do homem na vida privada e na sociedade capitalista.

De acordo com Saffioti (1976), na cultura hegemônica, sob o patriarcado, ao longo da história até os dias atuais, são papéis atribuídos à mulher: estabelecer a ordem familiar e ser responsável pelo equilíbrio e harmonia do lar. Ou seja, o papel social estabelecido para as mulheres remetia à ideia de sensibilidade, carinho, afeto e fragilidade como características inerentes ao seu gênero.

Ao homem era determinado o espaço público, de trabalho, da política, e no mais, de provedor da família. Neste sentido, Saffioti (2004) analisa que o sistema patriarcal é exatamente um fenômeno forjado especialmente para dar cobertura a uma estrutura de poder que situa as mulheres muito abaixo dos homens em todas as áreas da convivência humana. Neste sentido, Tiburi (2020) afirma que “o patriarcado representa a estrutura que organiza a sociedade, favorecendo uns e obrigando outros a se submeterem ao grande favorecido que ele é, sob pena de violência e morte” (TIBURI, 2020, p. 59).

No Brasil, nas questões domésticas, por exemplo, de acordo com o IBGE (2019), as mulheres não ocupadas no mercado de trabalho dedicavam 23,8 horas a essas atividades, enquanto os homens nessa mesma situação, 12,0 horas. A diferença também era grande entre mulheres (18,5 horas) e homens (10,3 horas) ocupados.

Isso significa que, empregadas ou não, é sempre sobre as mulheres a maior carga de responsabilização em relação ao trabalho na esfera da vida privada. As mulheres ainda hoje são consideradas as responsáveis pela organização e harmonia do lar. Os homens, quando participam estão na condição de “ajudar”, como se não fizessem parte daquela vivência tanto quanto as mulheres no dever de organizar o espaço doméstico. Fruto de uma construção histórica, ainda hoje não superamos a dupla, ou tripla jornada de trabalho,

tampouco os estereótipos que legitimam nossas obrigações para com a casa, marido, família e trabalho.

Para além das questões especificamente domésticas, Saffioti (2004) afirma que o patriarcado concede direitos sexuais aos homens sobre as mulheres, o que se corporifica desta forma na mentalidade social. Além disso, diz respeito a uma estrutura de poder com base na ideologia e na violência que se reproduz em todas as esferas. A autora ainda afirma que esta ideologia se impregna tanto na sociedade quanto no Estado. Isto é uma realidade, principalmente se observarmos que são essas esferas que reproduzem as discriminações e preconceitos. Saffioti (2004., p. 107) “acrescenta que a grande contradição da sociedade atual é composta pelo nó patriarcado, racismo e capitalismo”.

A partir dessa construção, as relações de poder perpassam as questões de gênero, estendendo-a para questões raciais e econômicas. As relações sociais englobam todas essas categorias, e cada marcador social desta natureza afeta e impacta a vida das mulheres de maneiras diferentes, com maior ou menor intensidade. Historicamente, o poder é exercido pelo homem, branco e heterossexual e, sem dúvida, para conseguirmos um mundo mais justo e igualitário temos que superar toda essa ordem que perpassa a estrutura social e econômica.

Para a autora, o patriarcado vai delimitar as desigualdades de gênero nos espaços de trabalho, a partir da Revolução Industrial, onde as opressões das mulheres se evidenciam, pois é no marco do capitalismo que as diferenças das sociedades pré-capitalistas são substituídas por desigualdades, uma vez que o capital se apropria da força de trabalho feminina e do estereótipo criado historicamente sobre sua fragilidade para estabelecer uma divisão de trabalho onde sua mão de obra é mais explorada.

No Brasil, além do trabalho mais precarizado, as mulheres são remuneradas de forma desigual. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (DIEESE), no quarto trimestre de 2019, o rendimento mensal das mulheres foi 22% menor do que o dos homens em todo o Brasil. Na média nacional geral, elas ganharam R\$ 1.958,00 por mês contra R\$ 2.495,00 dos homens. Ainda de acordo com a pesquisa, entre as mulheres que tem ensino superior, a diferença foi ainda maior, 38% abaixo do rendimento dos homens. Mesmo ocupando os mesmos cargos, ganham menos. A cada 10 diretores e gerentes, quatro eram mulheres no 4º trimestre de 2019, com rendimento médio 29% menor. No mínimo é um desafio explicar de forma lógica essa realidade.

São reflexos de um mercado de trabalho que reproduz a construção histórica de desigualdades entre os gêneros. Essa desigualdade ainda tão presente e tão legitimada, nos evidencia o quanto é caro para as mulheres se impor, ocupar espaços, se reinventar. Suas vidas que sempre foram invisibilizadas, inferiorizadas, mesmo em outra conjuntura, tempos depois, sob outra configuração de sociedade, de mercado de trabalho, continuam valendo menos.

Evidencia-se, desta forma, o quanto o sistema capitalista é beneficiado com todo esse contexto histórico, pois se apropria e reproduz em favor próprio uma relação de submissão e exploração da condição feminina. Neste sentido, percebemos nessa sociedade quais papéis sociais e profissionais são estabelecidos ao gênero, a força que o patriarcado estabelece na vida das mulheres, e o impacto que isso acarreta para as mesmas, sendo elas as mais prejudicadas e desvalorizadas em todas as esferas. De acordo com Tiburi (2020), nas atividades produtivas, as mulheres são as pessoas que têm a menor remuneração e, se forem negras, agrava-se a situação, recebendo menos e sendo mais discriminadas.

Essa é uma realidade histórica, estrutural e estruturante. A autora nos põe a refletir que isso se dá entranhado tanto na microestrutura quando na macroestrutura, de forma a reproduzir, em todas as esferas, o machismo que ela define como “o ismo do patriarcado que o feminismo vem perturbar, [...] o machismo é um modo de ser que privilegia os “machos” enquanto subestima todos os demais” (TIBURI, 2020, p. 63).

Assim como Saffioti, a autora pontua que esse modo de pensar e agir é incorporado inclusive pelas mulheres. É o que Saffioti define como sistema de engrenagem onde até mesmo as mulheres contribuem para ativar esse sistema. E isso é totalmente compreensível se atentarmos para o fato de que estamos inseridas em um sistema maior de opressão e repressão que é reforçado como sendo o natural durante muito tempo. É por isso que definimos a desigualdade de gênero como estrutural, pois está presente em todas as estruturas sociais, econômicas, políticas, entre outras, e como estruturante, pois ela define nossas ações e sua reprodução.

A libertação desse ciclo se dá de forma gradual. É um processo individual e coletivo, na medida em que refletimos e nos questionamos sobre os padrões, e encontramos na sociedade formas de coletivamente desconstruí-los e ressignificá-los sob a perspectiva da igualdade e da justiça. Historicamente, “o patriarcado depende da ideia de natureza que defende a existência de apenas dois sexos, cujos comportamentos foram

programados. E isso é o mais difícil de mudar quando pensamos na transformação da sociedade” (TIBURI, 2020, p. 63).

O romantismo nas relações familiares, que são muitas vezes as mais cruéis, servem para garantir a função do casamento e da maternidade. As virtudes cristãs das mulheres, tais como a capacidade de cuidar e a compaixão, a compreensão e a atenção ao outro, bem como a feminilidade na forma de delicadeza, da sensualidade e da paciência, tudo isso serve como texto para ocultar o subtexto do machismo que nos informa “para que serve” uma mulher. E elas servem (TIBURI, 2020, p. 65).

Tiburi (2020) argumenta que alguns feminismos conseguiram ressignificar o signo mulher em algo positivo, mas é fato que, no patriarcado – que equivale ao capitalismo, as mulheres sempre foram figuras negativas, um “outro” criado para a servidão. Neste sentido, nos remetemos a Simone de Beauvoir (1970), quando diz que “a mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro” (BEAUVOIR, 1970, p. 10).

Percebemos, então, como é forte essa estrutura que nos impõe lugares e comportamentos, o quanto a força do patriarcado é estruturante, vendo-nos sempre como complementares, nunca suficientes, o “outro”. O “outro”, neste sentido, é menor, menos valorizado, necessário apenas quando convém, e para benefício sempre do “sujeito” que importa, o homem, o que detém o poder. Seja no espaço privado ou público, de trabalho, a mulher é sempre o outro.

O que chamamos de patriarcado também pode ser entendido como o próprio sistema do saber com suas regras, seu controle do conhecimento e da ideia de verdade. No patriarcado, saber e poder unem-se contra os seres heterodenominados como mulheres (TIBURI, 2020, p. 71).

Como ainda afirma a autora “o patriarcado é um sistema de pensamento que reserva para si a pretensão da verdade. O feminismo avança como descortinamento desse sistema que foi armado a partir de uma suposta diferença sexual [...]” (TIBURI, 2020, p.69). O patriarcado tem uma ideologia poderosa, que cria uma cortina de fumaça, dificultando questionamentos e que as pessoas pensem por conta própria, estimulando a normalização da forma que a sociedade está organizada, simplesmente servindo para que as pessoas reproduzam essa ideologia no espaço privado e no espaço público, na vida privada e no trabalho.

1.3 Divisão social e sexual do trabalho¹²

Como afirma Perrot (2019), as mulheres sempre trabalharam, mesmo que fosse à ordem doméstica, da reprodução, não valorizadas, tampouco remuneradas, elas não estavam paradas, e seu trabalho era essencial para a reprodução das sociedades. Sem as mulheres o desenvolvimento das sociedades não seria possível. Neste mesmo sentido Saffioti afirma que “a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social” (SAFFIOTI, 1976, p. 17).

De acordo com Tiburi (2020), o trabalho é um verdadeiro problema de gênero. Desta forma, conseguimos analisar mundialmente que as mulheres estão condenadas culturalmente, desde meninas, a trabalhos considerados femininos, como os afazeres domésticos, cuidados com os irmãos mais novos e com os/as idosos/as da família. Esse tipo de trabalho, de acordo com a autora, “se parece muito com a servidão que, em tudo é diferente do trabalho remunerado [...] serão apenas por serem mulheres, condenadas ao trabalho braçal dentro de casa, a serviço de outros que não podem ou não querem trabalhar como elas” (TIBURI, 2020, p. 14).

Como reflexo, temos uma relação de servidão considerada natural culturalmente e que implica em cargas adicionais de trabalho para as mulheres. Pesos não somente físicos, mas também psicológicos. Ou seja, uma “visão naturalista e essencialista das potencialidades de homens e mulheres” (TIBURI, 2020, p. 18).

Por muito tempo as mulheres trabalharam no campo, imersas em um sistema patriarcal ainda mais forte. Com tarefas divididas, colocavam em prática suas atividades. De acordo com Perrot (2019), os espaços e afazeres eram divididos entre homens e mulheres, ficando eles com a obrigação do trabalho com a terra e no mercado, e elas com o cultivo da horta, cuidado com os animais, com a casa e os filhos. Nas palavras da autora: “Sem mulher, não há vaca, nem leite, nem galinha, nem frango, nem ovo” (PERROT, 2019, p. 111). Em outras palavras, em qualquer tempo histórico e situação, a mulher foi e é indispensável para o desenvolvimento das sociedades, da economia e da cultura.

¹² O termo não é universal. Algumas autoras como, por exemplo, Mirla Cisne, utiliza o termo relações sociais de sexo. Ver em: *Gênero, divisão sexual do trabalho e Serviço Social*, 2015. Nós utilizaremos o termo divisão sexual e social do trabalho como uma escolha metodológica para apontar as desigualdades entre gêneros na sociedade e na esfera do trabalho.

Na realidade da comunidade servil, as mulheres eram dependentes dos seus maridos e pais, mas para além e acima deles, dos patrões, pois eram estes os que mandavam, inclusive nos seus parentes homens. A autoridade dos senhores prevalecia nessa relação em todos os aspectos da vida e do trabalho, até mesmo no âmbito das subjetividades como o casamento e a sexualidade. De acordo Federici, “era o senhor que mandava no trabalho e nas relações sociais das mulheres, e decidia, por exemplo, se uma viúva deveria se casar novamente e quem deveria ser seu esposo” (FEDERICI, 2017, p. 57).

O poder ultrapassava todos os limites, acreditando os senhores no seu direito inclusive de deitar-se com a esposa do servo na noite de núpcias. Isto é, ele, o que mandava em todos, homens e mulheres, deveria ser o primeiro a tocar a mulher do seu servo.

Em relação ao trabalho no feudo, era uma atividade de subsistência. Todo o trabalho contribuía para o sustento das famílias. As atividades das mulheres, como a criação dos filhos, do cuidado da casa e da atividade no campo não estavam submetidas a noção mercantil de valor e, assim, não eram desvalorizadas como ocorre hoje. O trabalho doméstico, nos marcos do capitalismo, deixa de ser visto como “trabalho” já que ocorre na esfera privada, tendo em vista o processo de mercantilização da força de trabalho como parte das mudanças nas relações sociais de produção.

Um ponto interessante que a autora chama atenção para a reflexão é pensarmos que na sociedade medieval, as atividades realizadas pelas mulheres servas, como a colheita e o cuidado com os animais, não eram realizadas isoladamente, mas sim com uma rede de cooperação com outras mulheres, significando uma fonte de proteção entre elas. Nas palavras da autora “era à base de uma intensa sociabilidade e solidariedade feminina que permitia às mulheres enfrentar os homens, embora a Igreja pregasse pela submissão e a Lei Canônica santificasse o direito do marido a bater em sua esposa” (FEDERICI, 2017, p. 53).

As mulheres ocupadas na produção de bens e serviços sempre trabalharam e contribuíram para a sobrevivência de suas famílias e para crescer a riqueza social. Conforme afirma Federici, “Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental” (FEDERICI, 2017, p. 17).

De acordo com a autora, assim como nos burgos da Inglaterra, na França, durante todo o antigo regime, as mulheres participavam das atividades comerciais, porém sua

mínima liberdade sempre esteve ligada às negociações em relação ao comércio, onde tinham certa autonomia referente aos maridos. Porém, nas outras esferas de suas vidas elas continuavam sendo consideradas inferiores, sempre dependentes da ação de um homem, seja seu marido, ou qualquer outro. Para Federici,

A tradição de submissão da mulher ao homem e a desigualdade de direitos entre os sexos não podem, contudo, ser vistas isoladamente. Sendo a família a unidade econômica por excelência nas sociedades pré-capitalistas, a atividade trabalho é também desempenhada pelas mulheres das camadas menos privilegiadas. Embora não se possa falar em independência econômica da mulher (esta é uma noção individualista que nasce com o capitalismo), pois o trabalho se desenvolvia no grupo familiar e para ele, o mundo econômico não era estranho à mulher. Não se trata de indagar aqui se o papel econômico da mulher lhe tirava posição social compensatória de sua submissão ao de decisões da família: o homem. Trata-se, isto sim, indagar-se, não obstante sua incapacidade decisória, a mulher encontra via de integração nas sociedades pré-capitalistas (FEDERICI, 2017, p. 17).

Com a ampliação da sociedade mercantil, o mercado e o dinheiro começaram a dividir o campesinato. A crescente comercialização afetou as mulheres de todas as classes. O acesso à propriedade e a renda reduziu-se. Direitos como herdar um terço da propriedade do marido, como ocorria nas cidades italianas, não existia mais. No século XV, as mulheres constituíam uma grande porcentagem da população das cidades, como resultado do êxodo rural. Assim, muitas jovens foram para internatos que existiam para servir ao trabalho, eram como “fábricas escolas”, ministradas pela ordem religiosa. Os moralistas, como afirma Perrot (2019), viam nelas um ideal de equilíbrio para as mulheres. Desde os 14 anos, elas permaneciam lá durante muitos anos, e seus salários não eram pagos diretamente, mas sim entregues aos seus familiares. De acordo com Perrot,

Esse tipo de internato industrial existiu em vários países da Europa (Suíça, Alemanha) e no mundo. De uma forma ainda mais rigorosa, no Extremo oriente, no Japão, na Coreia, na China. Eles ainda existem, embora de forma mais flexível. Na China, são muito numerosos e algumas reportagens já exibiram para nós sua austeridade laboriosa. São eles uma das razões para os baixos salários e para os custos módicos da mão de obra chinesa (PERROT, 2019, p. 113).

Nas cidades, as mulheres tiveram grandes desafios nos seus trabalhos como vendedoras e até como ambulantes. Porém, como pontos positivos, essas atividades lhes permitiam maior autonomia. Essa certa autonomia significava a possibilidade de viverem sozinhas, de serem chefes de família sem necessariamente depender de um homem, como

era a realidade até então. De toda forma, esse modo de vida não mudou a exploração do trabalho. Como afirma Saffioti,

O escravo, o servo e o trabalhador assalariado reproduzem constantemente seu próprio fundo de trabalho, isto é, produzem e reproduzem sua força de trabalho repetidamente, ao lado de criarem, com seu trabalho excedente, um valor de que se apropria o senhor de escravo, o senhor feudal ou o empresário capitalista (SAFFIOTI, 1976, p. 14).

Em outras palavras, há uma diferença significativa entre as mulheres nas sociedades pré-capitalistas e as mulheres na sociedade capitalista. Essa diferença não significa propriamente liberdade ou autonomia, mas sim sua participação no sistema produtivo, a “valorização do seu trabalho” ou não e sua integração enquanto parte essencial para a manutenção da família. Porém, como ainda afirma a autora, “o processo de sua expulsão do sistema produtivo já está esboçado [...] tanto na economia feudal quanto na economia de burgo, [...] na economia fabril, o emprego da força de trabalho feminina encontra sérias barreiras” (FEDERICI, 2017, p. 18).

Desta forma, no marco do capitalismo, o processo de marginalização das mulheres salta de forma considerável, com inúmeras desvantagens no processo de inserção no mercado de trabalho, entre as quais se destacam a desvalorização do trabalho, exploração, precarização e desigualdade salarial. Como afirma Federici,

A instauração de um novo modo de produção envolve um grande ônus para certos setores da população de uma sociedade. Na passagem do modo de produção feudal para o modo capitalista este ônus social pesará sobre os estamentos inferiores da antiga ordem que, progressivamente, se vão constituindo como classes sociais subprivilegiadas. Torna-se clara, no novo regime, a divisão da sociedade em classes sociais e a exploração econômica de que é alvo uma delas por parte da outra (FEDERICI, 2017, p. 18).

O trabalho desvalorizado, mal ou não remunerado das mulheres é sua marca histórica. O trabalho doméstico, por exemplo, sempre presente na vida das mulheres em qualquer época ou situação, continua sendo uma via majoritariamente de mão única. Seja no meio rural ou na cidade, as mulheres somam esse trabalho a sua rotina de atividades no espaço do mercado. Antes de qualquer coisa, a mulher é sempre uma dona de casa. O caráter doméstico marca o trabalho das mulheres. De acordo com Perrot “o pano, a pá, a vassoura, o esfregão continuam a ser os seus instrumentos mais constantes” (PERROT, 2019, p. 115).

A autora faz ainda uma diferenciação muito importante e que deve ser ressaltada, quando cita que a figura da dona de casa tem suas diferenças. Não é a mesma coisa ser dona de casa de origem humilde, dona de casa burguesa e a criada. Essas diferenças deram lugar à empregada doméstica ou diarista. Para Perrot, a primeira é muito ocupada, o que justifica que se prefira que ela seja dona de casa apenas e não ocupe o espaço da fábrica, pois se deixar a desejar com os cuidados da casa, a família pode ser afetada e não alcançará êxito.

A dona de casa burguesa é servida e essa é sua maior marca, pois ser servida significa status de poder. Desenvolve o trabalho com seus filhos, o que deve deixá-la feliz e preenchê-la. Algumas dessas mulheres pode até desenvolver trabalho de caridade. A criada é a dona de casa que cuida da sua casa e da dos outros; são as mulheres que geralmente servem às donas de casa da burguesia. Sua jornada de trabalho é quase ilimitada e qualquer erro com os utensílios da casa é descontado do seu salário já tão precário. Além de todo serviço da casa, são muitas vezes seduzidas e apropriadas sexualmente pelos patrões, sejam eles os chefes de família ou seus filhos (PERROT, 2019).

Essa descrição do cotidiano de cada “classe de mulheres” que a autora faz é esclarecedora para que percebamos a atividade que foi e é, mesmo com significativas diferenças, a marca de todas as mulheres: o trabalho doméstico. Sejam nas mulheres de origens mais humildes até às burguesas, todas são responsáveis majoritariamente pelo lar, pelos filhos e pela harmonia da família. As mulheres burguesas reproduzem essa lógica quando têm em suas casas empregadas domésticas, na maioria das vezes exploradas, porém em condições diferentes, pois são também responsabilizadas se as tarefas não forem bem cumpridas em casa. A acusação de algo dar errado na esfera privada, relacionada ao lar e aos filhos, recai sobre o feminino, seja a mulher pobre ou rica.

Analisando o mercado de trabalho, Gama (2014) defende que os princípios de separação e hierarquização são marcos definitivos para a divisão social do trabalho. A autora afirma que a forma como a sociedade se organiza, as relações de classe e gênero são determinantes para a organização das práticas sociais, seja qual for à esfera que elas exerçam.

Neste mesmo sentido, Cisne (2015) reforça a importância de considerar o conjunto de relações sociais, ou seja, de onde vêm essas mulheres, a que classe pertencem, qual a cor/raça? Isso é necessário para que seja então possível a construção de novas relações humanas, entendendo que são essas diferenças que marcam os impactos da divisão sexual

do trabalho na vida dessas mulheres¹³. Desta forma, pensar a divisão sexual na esfera social e do trabalho sem considerar essas questões é limitar-se a uma análise rasa da problemática. Cisne ainda discute que o capitalismo se apropria das atividades realizadas pelas mulheres, tanto no âmbito privado quanto no público. Neste sentido destaca que,

Na esfera privada, pela utilização/responsabilização da mulher pela garantia da reprodução social, o que possibilita a produção social ser realizada com um custo menor, na esfera pública pela desvalorização, subordinação, exploração intensificada e desprestígios presentes no mundo produtivo (CISNE, 2015, p. 120).

A separação e hierarquização das duas dimensões do trabalho humano trarão consequências importantes quando as mulheres se inserirem no mercado de trabalho de maneira desigual. A mercantilização da vida social nas relações sociais capitalistas atinge essas dimensões de maneira diferenciada; no âmbito da produção, a extração de mais valor; e, no âmbito da reprodução social, a produção indireta de mais valor pela não mercantilização (pelo menos inicialmente) do trabalho doméstico realizado gratuitamente pelas mulheres no interior das famílias (GAMA, 2014, p. 33).

Neste sentido, a reprodução das relações sociais e do trabalho na esfera da vida privada é importante para a manutenção do capital, uma vez que dela se beneficia. Gama destaca que “os atos cotidianos de manutenção do lar e da educação dos filhos são atribuídos exclusivamente às mulheres” (GAMA, 2014, p. 34). O trabalho não pago no interior do espaço doméstico, casa, marido e filhos/as, tem um valor significativo na medida em que se disponibiliza tempo em prol da organização familiar e manutenção da vida dos homens que se beneficiam de forma direta em qualidade de vida e tempo livre.

Como os homens não são responsáveis pelas atividades domésticas e minimamente pelo cuidado com os/as filhos/as, podem dedicar-se e aprimorar-se na perspectiva de ocupações da esfera pública, do trabalho, beneficiando também o capital que se apropria do seu tempo e mão de obra. A marca do cuidado é tão forte e naturalizada sobre nós mulheres que, até mesmo no trabalho remunerado, o feminino é sempre associado ao cuidado, seja com o local, seja com o patrão. Em diversas funções é sempre cobrado algo a mais sobre as mulheres, que elas tenham o olhar mais atento, nos detalhes,

¹³ Neste sentido, também é importante considerar o debate sobre interseccionalidade, apesar de não desenvolvermos com profundidade neste trabalho, que admite as categorias de gênero, classe e raça na abordagem teórica sobre as condições das mulheres na sociedade e no trabalho. Esse é um debate que se adensa a partir das contribuições do feminismo negro norte americano e de outras autoras no campo da sociologia do trabalho, o que pode ser referenciado em: Kergoat e Hirata, 2020; Biroli e Miguel, 2015.

na beleza e harmonia do local de trabalho, como se essas fossem características intrínsecas ao ser feminino.

Em posições de lideranças, são cobradas exacerbadamente por competência, como se não fossem dignas de ocuparem espaços de poder, mas já que chegaram, que façam bem feito, sem direito a erros ou confusões. Estão, o tempo inteiro, de alguma forma sob vigilância, as mulheres são sempre questionadas quanto à sua capacidade. De acordo com Saffioti,

O aparecimento do capitalismo se dá, pois, em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, perifericamente situada no sistema de produção (SAFFIOTI, 1976, p. 18).

Neste sentido Federici destaca que, na sociedade capitalista, o corpo é para as mulheres o que a fábrica é para os homens trabalhadores assalariados: “o principal terreno de sua exploração e resistência, na mesma medida em que o corpo feminino foi apropriado pelo Estado e pelos homens, forçado a funcionar como um meio para a reprodução e a acumulação de trabalho” (FEDERICI, 2017, p. 34).

Sendo assim, a autora identifica o desafio que é pensar em liberdade, satisfação de necessidades humanas dentro desse sistema vigente de exploração. A reprodução do capitalismo tem o traço marcante das desigualdades, da exploração dos corpos e das vidas da classe trabalhadora. Como afirma Federici, “esse processo segue desenvolvendo-se diante de nossos olhos, tal como se deu ao longo dos últimos 500 anos” (FEDERICI, 2017, p. 37-38).

Na perspectiva de Saffioti, no capitalismo, a exploração econômica é uma realidade constante e a divisão da sociedade em classes sociais legitima a exploração dos menos favorecidos pelos mais abastados (Saffioti, 1976). Neste sistema econômico, o fator sexo, que já era uma marca de inferiorização das mulheres, passa a ser ainda mais rebaixado na lógica da competitividade. De acordo com a estudiosa,

Aparentemente, no entanto, são as deficiências físicas e mentais dos membros da categoria sexo feminino que determinam a imperfeição empírica das sociedades competitivas. A mulher faz, portanto, a figura do elemento

obstrutor do desenvolvimento social, quando, na verdade, é a sociedade que coloca obstáculos à realização plena da mulher (SAFFIOTI, 1976, p. 19).

A ideia de superioridade masculina sobre a feminina, naturalizada pelo estereótipo físico, biológico é propagado até hoje. Quantas vezes escutamos que tal trabalho não é para mulher? Que tal função a mulher não conseguiria? Seja pelo estereótipo físico ou mental, a mulher é colocada em posição de inferioridade, como se sua capacidade estivesse relacionada com o tamanho dos seus braços ou que sua mente só estaria programada para resolver problemas da esfera doméstica/privada.

1.4 O trabalho necessário e produtivo da mulher

A mudança da dinâmica econômica do rural para a cidade, do campo para a indústria, afetou as mulheres de muitas formas, tanto as que continuaram no campo, como as que conseguiram de alguma forma ocupar as cidades. De acordo com Perrot (2019, p. 119), “foi a industrialização que colocou a questão do trabalho para as mulheres” em evidência. As fábricas demandavam longas horas de trabalho, mas o seu principal trabalho era o cuidado da casa, que deveria ser conciliado com a nova demanda. Aqueles que já ocupavam o trabalho nas fábricas sentiram-se ameaçados com essa nova quantidade de mulheres prontas para realizar, junto com eles, as tarefas fabris. Como lembra Perrot, o discurso presente era que “a fábrica, com suas máquinas, sua sujeira, suas promiscuidades sexuais, não era para elas” (PERROT, 2019, p. 119).

Essa declaração legitima a forma que as mulheres sempre foram vistas, como o feminino frágil, casto e sensível à realidade de qualquer outra coisa que não fosse o privado. Em outro momento, num congresso operário de 1867, a autora traz a fala de um congressista que diz: “para o homem, a madeira e o metal. Para a mulher, a família e os tecidos” (PERROT, 2019, p. 119).

O medo e a moralidade postos sobre as mulheres difundiam normalmente citações como essas, sempre colocando em dúvida se as mulheres seriam aptas para estarem naquele local, se teriam habilidades suficientes para tais tarefas. Essa noção de capacidade está muito atribuída ao medo de que possam fazer e fazer melhor, expondo o poder do patriarcado ao afirmar que as mulheres não deveriam ocupar aquele espaço, além do medo de que o domínio pudesse também ser exercido pelas mãos das mulheres.

A atividade têxtil foi o primeiro grande setor que gerou empregos para as mulheres, nas fábricas e nos ateliês. De acordo com Perrot, elas entraram em massa nas

fiação e tecelagens da Primeira Revolução Industrial. Contudo, este trabalho, segundo a autora, foi marcado por inconstâncias e sem muitas perspectivas, pois elas começavam a trabalhar desde muito jovens, com 12 ou 13 anos. Mas, como o casamento era um ideal de estabilidade, casavam, tinham filhos e, só após esse período, voltavam ao trabalho na fábrica, muitas vezes com o próprio filho (PERROT, 2019).

Neste contexto, a primeira Guerra Mundial trouxe nova realidade à dinâmica das cidades. Na França e na Inglaterra, por exemplo, quando os homens saíram para a guerra, as mulheres assumiram parte de suas funções fabris. A chegada maciça das mulheres obrigou as fábricas a acelerar a divisão do trabalho e a reorganizar seu espaço, com a criação de locais para aleitamento e a introdução de superintendentes mulheres.

Este foi um processo irreversível que se verificou no período entre as duas guerras, nas fábricas de automóveis taylorizadas e nas linhas de montagem. De acordo com Perrot, as operárias podiam seguir carreiras mais longas, interrompidas apenas pelas licenças-maternidade quando a legislação trabalhista começou a assegurar esta proteção. Participavam das ocupações de fábricas, gerenciavam as cantinas e dançavam nos bailes. Algumas mulheres ousavam até a tomar a palavra, havendo registros fotográficos que as mostram discursando para os companheiros (PERROT, 2019).

Depois da Segunda Guerra Mundial, novas indústrias – eletromecânica e eletrônica, absorveram uma mão de obra feminina maior e essas situações citadas acima começaram a ser uma realidade rotineira. Acreditava-se que com a introdução das novas tecnologias da microeletrônica, a desigualdade entre os gêneros iria diminuir. Como afirma Abreu,

A ideia largamente difundida nos anos 1960 de que as novas tecnologias microeletrônicas, ao eliminar trabalhos pesados e sujos, iriam permitir uma real igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi sendo desmentida ao longo das duas décadas seguintes, diante da constatação irrefutável da reconstrução continuada das diferenças que mantinham o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres (ABREU, 1984, p. 55).

O que comprovamos é que as tecnologias têm impactos diferentes entre homens e mulheres, e elas continuam sendo as mais precarizadas. Neste sentido, Abreu destaca a contribuição de Kergoat:

Kergoat ao questionar-se sobre os efeitos da modernização para as mulheres operárias, afirma que, como os dados mostram claramente, a qualificação segue um movimento inverso para homens e mulheres. Enquanto as classificações superiores se masculinizam, as categorias de operários não

qualificados se feminizam ainda mais. A autora lembra que realizar um trabalho não qualificado na indústria é realizar tarefas repetitivas, fragmentadas, sob controle hierárquico estrito. Se é verdade que o trabalho realizado em linha de produção diminui para a categoria operária como um todo, ele continua a aumentar para as operárias mulheres (ABREU, 1994, p. 57).

Em outros termos, o tempo e a modernização foram benéficos para os homens. Porém, para as mulheres foi insuficiente para reduzir a discriminação existente no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho não só continua a ser uma realidade que penaliza as mulheres diariamente, mas é reforçada e reproduzida por diferentes espaços sociais como a escola. Ou melhor, na educação como um todo, quando intencionam que tais cursos são para meninas, outros para meninos, que determinados esportes são femininos e outros masculinos. Enfim, em todos os setores e na sociedade se reproduz uma divisão social e sexual do trabalho que tenta invisibilizar a importância e a necessidade do trabalho feminino.

Uma pesquisa realizada em diversas empresas localizadas no Brasil, investigando a distribuição do trabalho feminino fabril, aponta para situações semelhantes. Em uma empresa do setor metal-mecânico, a concentração feminina nos postos menos qualificados, nas bancadas e linhas de montagem é uma realidade. Além disso, a ausência de mulheres na operação de máquinas maiores e/ou que exijam níveis mais altos de qualificação chama atenção e o motivo alegado é a falta de força física. Porém, de acordo com as pesquisadoras foi identificado que na empresa em questão “havia muitas funções de operação mais complexas – ajuste, preparação e controle de qualidade, por exemplo – que não podem ser caracterizadas como trabalho pesado e nem por isso estes postos eram ocupados por mulheres” (RIZEK e LEITE, 2012, p. 285).

Em uma segunda empresa analisada, da indústria de auto-peças, encontravam-se as “meninas do volante”. De acordo com as pesquisadoras,

São mulheres jovens, com baixos salários (salários médios próximos ao piso) trabalhando em células nas quais o conceito de trabalho em equipe se reduz à prática de rotação de tarefas, brutalmente diminuída quando se trata do trabalho feminino, já que as mulheres estão, via de regra, confinadas às tarefas manuais. A maior parte das mulheres se encontra numa célula de fabricação de volantes destinados à exportação, colando e costurando peças de couro. Multifuncionalidade, aqui, quer dizer integração da colagem à costura, anteriormente separadas (RIZEK e LEITE, 2012, 287).

Em uma terceira empresa, situações bem parecidas foram identificadas, a empresa em questão opera no ramo de higiene bucal e está localizada no ABCDM paulista¹⁴. Lá as pesquisadoras observaram que o setor de fundição é inteiramente masculino; no setor de linhas automáticas (que produzem os tubos de alumínio), vem ocorrendo um processo de substituição de mulheres por homens; e, os setores de enchimento e de embalagens são segmentos inteiramente femininos, dedicados ao creme dental, fios dentais e enxaguantes bucais. Elas ainda analisam que,

Vem ocorrendo subcontratação de mão-de-obra feminina para os setores de embalagem, especialmente para as campanhas de vendas. Essa força de trabalho feminina, cuja porcentagem é difícil de precisar, está excluída de todos os “benefícios” oferecidos aos trabalhadores das diversas unidades da empresa. Está excluída, também, da categoria a que pertencem os/as trabalhadores/as químicos/as e, portanto, das esferas de representação sindical. São trabalhadoras de empresas prestadoras de serviço, utilizadas para campanhas promocionais. Às mulheres da embalagem são atribuídos postos de natureza corporal: além da operação de máquinas mais simples que supõem um modo operatório repetitivo, com rotação de “reservas” (trabalhadoras que a cada dia são escolhidas para abastecer o tubo e para substituir outras operárias nas eventuais faltas e paradas), elas devem observar as operações de embalagem, a impressão da data de fabricação, etc. Na fabricação de escovas, lado a lado com os equipamentos de leitura ótica, uma trabalhadora regularizava com uma tesourinha o tamanho das cerdas fora de parâmetro. Atenção, uso de capacidades visuais e auditivas, (ouvir o barulho da máquina), tarefas manuais de controle de qualidade, chances pequenas de fazer cursos de conteúdo técnico ou de passar para postos que aproximam manutenção e operação, configuram mais uma vez um “destino de gênero” confinado às seções e postos em que o trabalho se traduz em um uso das habilidades supostamente inscritas no corpo feminino. O mesmo se pode dizer do trabalho subcontratado para a embalagem. É também no corpo destas trabalhadoras que se inscreve um dos efeitos que mais claramente evidenciam o trabalho taylorizado: as lesões por esforços repetitivos são frequentes na empresa e a grande maioria dos atingidos são mulheres trabalhando nas seções da embalagem, do enchimento, do fio dental. (RIZEK e LEITE, 2012, p. 289).

Isto significa um descompasso e permanência no processo de precarização vivenciado pelas mulheres. São elas que permanecem majoritariamente nos trabalhos manuais, repetitivos, menos valorizados e, conseqüentemente, com os mais baixos salários. Essa é a realidade da divisão sexual do trabalho também no Brasil. Um País marcado pela desigualdade social e de gênero, em todas as esferas.

1.5 O estereótipo da beleza no trabalho: o feminino como elemento de exploração

¹⁴ Região da Grande São Paulo constituída pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema e Mauá.

Como temos analisado, muitas são as questões que envolvem o trabalho feminino. Algumas delas estão relacionadas à beleza ou falta do que se considera belo. Inquietante pensar que as características assim definidas estruturalmente possam estar relacionadas ao trabalho, mas quando se trata da beleza feminina não só tem relação, como também é definitivo para manter ou não seu trabalho em muitas funções. Isso aconteceu ao longo da história e acontece ainda hoje, em pleno século XXI. Depois de tantos avanços, muitas permanências insistem na vida e no trabalho das mulheres.

Como afirma Wolf, “Será que vão me levar a sério no trabalho se eu parecer ‘feminina demais’? Será que vão me dar ouvidos se eu parecer ‘feia demais’? Não ‘sirvo’ se ganhar peso? ‘Sirvo’ só se perder cada grama a mais? (WOLF, 2020, p. 24). Muitas mulheres ao longo da história se fizeram essas perguntas e mesmo que a mudança de tais conceitos tenha começado a invadir o interior do pensamento feminino, ainda é muito comum tais concepções definirem posturas e situações na vida e no mercado de trabalho.

De acordo com Wolf, em 1970, as mulheres ocidentais conquistaram o ensino superior, direitos legais e reprodutivos, profissões liberais e negócios. Mas, e a liberdade que tanto falamos, será que alcançamos? Depois de tanto tempo, e de tantas mudanças, será que aquela liberdade que sempre foi objeto das lutas das mulheres hoje é uma realidade? De acordo com nossas análises, verificamos que ainda não. Muitas foram as transformações sociais, políticas, de direitos, de inserção no mercado, nas profissões, e isso pode nos dar a sensação de total conquista ou de que chegamos ao fim, que a liberdade é uma realidade, quando na verdade, essa premissa é falsa.

O aprisionamento teve sua mutação junto com as transformações da sociedade. Se o aprisionamento de outra época era a falta de acesso a direitos, ao saber, a determinados tipos de espaços, profissões, hoje o aprisionamento vem pela mente, pelos padrões impostos, pela forma como nos impuseram ser e estar na sociedade e no trabalho. Wolf, neste sentido nos aponta que,

Um maior número de mulheres dispõe de mais dinheiro, poder, maior campo de ação e reconhecimento legal do que nunca antes. Mesmo assim, em termos de como nos sentimos do ponto de vista físico, podemos realmente estar em pior situação do que nossas avós não liberadas. Pesquisas recentes revelam com consistência que, no mundo ocidental, entre a maioria das mulheres que trabalham, têm sucesso, são atraentes e equilibradas, existe uma “subvida” secreta que envenena nossa liberdade: impregnada de conceitos de beleza, ela é um escuro filão de ódio a nós mesmas, obsessões com o físico, pânico de envelhecer e pavor de perder o controle (WOLF, 2020, p. 27).

A autora traz uma reflexão muito pertinente quando compara nossa liberdade com a liberdade que não tiveram nossas avós. É a mutação que falamos anteriormente, as amarras são muitas, e com o tempo, elas têm recriado suas formas de aprisionar. Hoje, a beleza imposta para tantas situações é uma delas. Muitas causas de adoecimento mental estão relacionadas ao fato de querer ser algo que a sociedade nos impõe, alimentado pela mídia, pelas redes sociais.

Ter o melhor corpo, o melhor condicionamento físico, a forma mais estilosa de se vestir, de se comportar, tem sido uma busca incessante para muitas mulheres. Contudo, muitas vezes, é esse mesmo padrão que nos fecha portas, a partir das auto avaliações que tendem a encaixar condutas: se sou bonita ou feia demais, se me comportando assim ou de outra forma vou ser ou não bem vista, bem avaliada. Esse, talvez, seja o pior dos aprisionamentos, porque interiorizamos e reproduzimos uma competição com outras mulheres e conosco.

Como afirma Wolf, “à medida que as mulheres se liberaram da Mística Feminina da domesticidade, o mito da beleza invadiu esse terreno perdido, expandindo-se enquanto a mística definhava, para assumir sua tarefa de controle social” (WOLF, 2020, p. 27). É fato que o mito da beleza tem assumido assustadoramente bem o seu papel. Se de algum modo as mulheres se libertam, formas de controlar as incontrolláveis surgem e elas se veem nessa ideologia de vigilância que é tão marcante nas nossas histórias.

A pauta do direito ao corpo vem de muito tempo. Em 1830, Lucy Stone, sufragista, afirmou que ter direito ao voto era pouco se não podia ter o direito que deveria ser básico, que é o de domínio do seu próprio corpo (WOLF, 2020). Quase duzentos anos depois, ainda não temos. E o pior, o discurso sobre nossos corpos e o uso deles ainda é tabu. O corpo é político, e por isso, querem também o controlar. Como afirma Wolf,

A beleza é um sistema monetário [...]. Ao atribuir às mulheres uma hierarquia vertical, de acordo com um padrão físico imposto culturalmente, ele expressa relações de poder segundo as quais as mulheres precisam competir de forma antinatural por recursos dos quais os homens se apropriaram (WOLF, 2020, p. 29).

Na verdade, como afirma a autora, o mito da beleza mais tem a ver com os homens do que com as mulheres. As instituições masculinas e o poder dos homens criam sua própria sustentação, fazendo com que o mito da beleza e das imposições vivenciadas pelas mulheres girem em torno deles, legitimando sua reprodução. O mito da beleza não tem

só relação com o envelhecimento, com o surgimento das rugas, pois são questões físicas que vão para além disso.

Uma mulher envelhecida acumula saber, poder, e isso causa medo às estruturas patriarcais. Nessa lógica de competição entre as mulheres e suas relações com o corpo e com a vida, Wolf nos lembra que “as mulheres mais velhas temem as mais jovens, as jovens temem as mais velhas, e o mito da beleza mutila o curso da vida de todas” (WOLF, 2020, p. 31).

Uma ideologia repressora sempre surge quando outra quer nos libertar, como foi e tem sido a luta dos feminismos. Como a autora nos afirma, o mito da beleza é aperfeiçoado e tem como função essencial nos reprimir em todas as esferas da vida. Desta forma, continua a nos controlar e nos impor espaços e lugares, de acordo com criações sociais de estereótipos para cada coisa, que serve única e exclusivamente para o feminino.

No mundo do trabalho, “à medida que as mulheres iam exigindo acesso ao poder, esta estrutura recorreu ao mito da beleza para prejudicar de modo substancial o progresso das mulheres” (WOLF, 2020, p. 39). Progresso feminino significa medo, pois assim como o saber, o poder sempre foi controlado pelos homens. Quando as mesmas começam a alcançar algum sinal de elevação social, amedronta.

O medo gera ação, e ela nunca é positiva para nós. Seja o medo de alcançarmos o poder, seja o medo de que nos interessemos demais pelas questões pessoais do marido, seja o medo de que queiramos seguir a vida sem eles. O descontrole que impera no poder patriarcal sempre nos custou caro, e nos é até hoje. No trabalho fabril, por exemplo, marcado por exploração, as mulheres eram forçadas a trabalhar mais [...] e a receber menos do que os homens. Como afirma Wolf,

De acordo com o Instituto Humphrey de Questões públicas, embora as mulheres representem 50% da população mundial, elas cumprem quase dois terços do total das horas de trabalho, recebem apenas um décimo da renda mundial e possuem menos de 1% das propriedades. O Relatório da Conferência Internacional das Nações Unidas para a Década das Mulheres corrobora o fato. Quando são levadas em conta as tarefas domésticas, as mulheres do mundo inteiro acabam trabalhando o dobro de horas dos homens (WOLF, 2020, p. 43).

Isso significa que, em todo tempo histórico a mulher é fruto da exploração de um sistema que cria, recria e reproduz formas de opressão e controle. Em relação ao mercado de trabalho, as desigualdades sempre foram e continuam alarmantes. De acordo com a autora, um estudo recente revela que se o trabalho doméstico realizado pelas mulheres casadas fosse remunerado, a renda familiar subiria em torno de 60%. Como reforça Wolf,

“a economia dos países industrializados estaria arrasada se as mulheres não trabalhassem de graça” (WOLF, 2020, p. 43). Sendo assim, fica claro quem se beneficia com o discurso de que o trabalho doméstico e do cuidado está na essência do ser feminino.

Nas profissões com maior visibilidade da imagem, como ocorre nos telejornais, existia e ainda é recorrente o padrão de estereótipo. Para o homem, nenhum problema de ser o cara mais velho, a imagem de homem sério, cabelos grisalhos, porém a mulher ao seu lado teria que ser sempre bonita, que inspirasse jovialidade. Para as mulheres, um padrão único e exigente. Se não fosse cumprido, também não seria seu aquele lugar (WOLF, 2020).

As apresentadoras mais velhas passam por um verdadeiro pesadelo porque logo não será bonita o suficiente para continuar nos telejornais. Ou ainda, se uma apresentadora é linda, ela sofre constante perseguições por ser o tipo de pessoa que conseguiu o emprego somente pela aparência que tem (WOLF, 2020, p. 59).

Seja qual for à situação, as mulheres são as mais prejudicadas. Ser feia é um problema, ser bonita gera tantos outros. Assim como acontece com os homens, nossa esperança e luta é que sejamos avaliadas pelas nossas capacidades e não por nosso estereótipo. Que demissões, assédio, e a desvalorização no nosso trabalho não seja pela condição de sermos mulheres. Em março do ano passado (2019), Michelle Sampaio, jornalista da TV Vanguarda, afiliada da TV Globo no Vale do Paraíba, foi demitida por não ter conseguido emagrecer após sua gravidez (Isto é, 2019). De acordo com ela,

Por estar acima do peso, fiquei um bom tempo trabalhando nos bastidores, cheguei a emagrecer um pouco, voltar pra reportagem e apresentação do jornal, mas saí do ‘vídeo’ novamente porque nunca de fato voltei ao peso antes da gravidez, que foi o pedido da emissora (Isto É, 2019, s/p).¹⁵

A jornalista afirmou, ainda, que não entraria com nenhuma ação por entender que não foi preconceito e que a emissora trabalha com padrões. Como ela não se encaixou, não lhe foi dado o direito de desenvolver seu trabalho. Temos elementos aqui suficientes para analisar o quanto a estrutura patriarcal estabelece padrões que são introduzidos pelas instituições, e reproduzidos até mesmo pelas mulheres.

Certamente não são as mulheres que devemos culpabilizar, mas sim essa cultura que estabelece que o padrão deve ser “magra e bela”, padrões esses que não se aplicam

¹⁵ Entrevista de Michelle Sampaio, concedida a revista Isto É. Disponível em: <https://istoe.com.br/apresentadora-da-globo-faz-desabafo-apos-ser-demitida-por-estar-acima-do-peso/>

ao gênero masculino. Não precisamos de muito para identificar isso, basta prestarmos atenção nos apresentadores de diversas emissoras, por exemplo. Para as mulheres, a maternidade em si já é um motivo de demissão. Se não for, no retorno ao trabalho as cobranças são ainda maiores, de tempo, de disposição, de estética, como no caso citado. Esses são exemplos que mostram as permanências das opressões femininas ao longo da história.

A imposição tão fervorosa dos estereótipos corrompe a subjetividade das mulheres e gera competitividade entre elas. O mito da beleza faz com que as mulheres acreditem que estão sós, e que é cada uma por si. A ideia desse sistema capitalista-patriarcal é que elas se adequem a todas as suas necessidades e isso não tem limites; são cirurgias plásticas para parecerem mais jovens, mais magras, mais robôs, sempre úteis.

Essa situação não difere muito do sistema escravocrata onde o Senhor podia arrancar o pé de uma pessoa escravizada que resistisse ao controle. Na fase contemporânea, o empregador, com o novo recurso da indústria da beleza pode, de fato, eliminar partes do rosto de uma mulher, como se fosse uma busca pessoal dela e não uma imposição social, relação que também expressa controle. Essa competitividade instigada também não é por acaso, pelo contrário, é muito funcional ao sistema. De acordo com Wolf,

A solidariedade entre as mulheres no local de trabalho forçaria a estrutura do poder a atacar o problema das concessões dispendiosas que muitoseconomistas creem hoje serem necessárias se quisermos que as mulheres realmente tenham igualdade de oportunidade: creches, horários flexíveis, manutenção do emprego após o parto e licença-maternidade (WOLF, 2020, p.89).

Se as mulheres são responsáveis pela maior proporção do trabalho doméstico e não contam com serviços públicos de qualidade, com o suporte do Estado para que possam deixar seus filhos e filhas, por exemplo, e sair para trabalhar despreocupadas, nos questionamos então como pode existir condições igualitárias e, conseqüentemente, uma ascensão feminina, diante de tantas barreiras estruturais impostas.

Se pararmos, por exemplo, para fazer uma rápida reflexão sobre as ocupações, percebemos que temos profissões ditas femininas e masculinas¹⁶, o que conseguimos

¹⁶ A (super) exploração é renovada nas suas formas e intensificada, sendo uma situação comum aos homens e mulheres. É esse o horizonte em que evolui atualmente a divisão sexual do trabalho. Se nesse novo contexto suas modalidades se transformaram, sua estrutura é notavelmente perene. “Trabalho de homem” e “trabalho de mulher” continua sendo uma oposição atual, mesmo se os trabalhos de uns e outros se modificaram. (FALQUET, 2006 apud HIRATA e KERGOAT, 2020, p. 25).

identificar facilmente na estrutura social do trabalho. As profissões dos cuidados como enfermagem, serviços domésticos, cuidadoras de idosos, recepção, entre outras, são majoritariamente cargos ocupados por mulheres. Isso é consequência dessa construção que aqui já citamos, que vem dessa noção de que é da essência feminina ser cuidadora. Sendo assim, desses afazeres elas conseguem dar conta, pois já são serviços que desenvolvem no espaço privado, na esfera doméstica.

A construção do patriarcalismo, como afirma Castells, estabelece um dinamismo tão constante que acaba parecendo aos indivíduos algo natural (CASTELLS, 2000). Ou seja, o que foi imposto para as mulheres se torna universal e natural e a reprodução das opressões é absorvida pelas instituições, por todas as estruturas de poder, inclusive como forma de explorá-las e exercer sobre as mesmas um poder irrestrito.

A maioria dos empregos que elas ocupam são marcados pela persistência de um caráter doméstico e ditas femininas: importância do corpo e das aparências; função das qualidades ditas femininas, dentre as quais as mais importantes são o devotamento, a prestimosidade, o sorriso etc. (PERROT, 2019, p. 123).

Em uma pesquisa realizada por Belo e Camin, na capital da Paraíba (João Pessoa), no ano de 2010, com o objetivo de descobrir quais profissões eram vistas como femininas e masculinas, foi identificado que profissões como empregada doméstica, babá, lavadeira, serviços gerais, cabeleireira, maquiadora, secretária, enfermeira, telefonista, atendente, recepcionista, professora infantil, área administrativa, por exemplo, são ocupações de mulheres. Enquanto as profissões masculinas, de acordo com as pessoas entrevistadas são: pedreiro, encanador, motorista, delegado, carreira militar e engenheiros.

O que percebemos é que estão ligadas às mulheres as atividades que, historicamente, elas já desenvolviam, o que se estende quando ultrapassam os limites domésticos, do espaço do trabalho privado para o público. O cuidado e a maternidade demonstram bem essa realidade quando estão associadas ao caso de professoras de nível infantil. Professores homens no ensino infantil não são bem vistos. Se essa é uma atividade feminina, no espaço privado ou não, ao homem não parece ser natural tal função. Já no caso dos homens, como sempre estiveram no espaço público, então a eles são concedidas todas as possibilidades.

Apesar de todos os avanços, mesmo que as mulheres tenham começado a ocupar profissões consideradas masculinas, a feminização das profissões é presente e as mesmas ainda são vistas com estranheza em certas profissões como, por exemplo, mulheres na polícia, no corpo de bombeiros, como mecânica, engenheira, na política, ou seja, nas

profissões que exigem força física, mental, de argumentos, atributos que historicamente foram considerados inadequados para as mulheres compreendidas como incapazes.

A profissão de motorista, por exemplo, durante séculos foi considerada masculina. Se falarmos mais especificamente de motoristas de aplicativo de transporte, que é objeto deste estudo, identificamos que esse tempo histórico, apesar de possibilitar às mulheres essa opção de dirigir como profissão, preserva ainda situações de estranheza e de falta de credibilidade, ocorrências de assédio e discriminação. Frases machistas como: “mulher no volante, perigo constante”, colocam em descrédito nossas capacidades e tentam deslegitimar nossas ocupações.

Isso está diretamente relacionado com o poder do patriarcado que historicamente limitou as mulheres a profissões, lugares, e demais formas de sociabilidade, de competências, bem como com questões subjetivas relacionadas à beleza, por exemplo, com discursos de que a motorista é bonita demais para trabalhar levando passageiros homens, sendo pré-requisito para serem assediadas. Essa ideologia legitima tais práticas com justificativas de que lugar de mulher é em casa e não se expõe, na rua.

Essa lógica é tão persistente que até pouco tempo as mulheres não podiam dirigir em alguns países, como é o caso da Arábia Saudita, onde essa permissão só aconteceu em 2017. Lá, as mulheres precisam de autorização para fazer quase tudo, como retirar passaporte, viajar ao exterior, estudar na universidade, casar e até sair da prisão. Isso significa que o que estamos falando aqui quanto aos avanços e permanências acontece com maior ou menor rapidez a depender do país, mas que em todos eles existem amarras que limitam as mulheres.

De acordo com Claudia Woods, diretora da Uber no Brasil, apenas 6% dos 600 mil motoristas parceiros no Brasil são mulheres. Ainda de acordo com Woods, a Uber identificou que as principais preocupações das mulheres para começar a dirigir com o uso da plataforma são: segurança (citada por 64% delas) e dificuldade de acesso a um carro (citado por 36%). Por isso, desde 2019 têm sido criados programas que facilitam essa inserção, como parcerias com locadoras de carros para o acesso ao aluguel do carro, bem como a opção em só transportar passageiras mulheres, possibilidade esta ainda não disponível em todos os estados.

Essas dificuldades relatadas, também têm a ver com uma construção histórica de limites, imposições e de acesso a bens materiais, inclusive. Isto nos instiga justamente a refletir quais as problemáticas em relação a essa nova configuração do trabalho, tendo como objeto central o

trabalho feminino nos aplicativos de transporte e como esse trabalho é concebido pelos aplicativos e vivenciado na essência pelas motoristas que estão diariamente nesse exercício.

Capítulo II - A RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO E AS TENDÊNCIAS PARA O SÉCULO XXI

Neste capítulo trataremos das modificações na organização do trabalho, em especial, a partir da década de 1970, a saber, com a crise de reprodução do capital, entendendo os caminhos que o capitalismo trilhou para restabelecer seu poder econômico e social. Contudo, não podemos desprezar o período anterior do desenvolvimento capitalista. Em linhas gerais, abordaremos os principais modelos de produção que demarcaram o desenvolvimento desse sistema no século XX, como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, buscando identificar quais as interrupções e permanências para pensarmos o trabalho na contemporaneidade.

Discutiremos, ainda, sobre os elementos que demonstram como as crises podem modificar a organização do trabalho com a incorporação dos princípios reformadores do neoliberalismo, causando o aumento da flexibilização e precarização do trabalho e, na contemporaneidade, do processo de uberização. Buscamos compreender onde as mulheres estão inseridas e quais suas condições de trabalho nestes contextos. Também é foco deste capítulo analisar os impactos dessas mudanças globais nas relações de trabalho no Brasil, fazendo um resgate histórico dos avanços e retrocessos na perspectiva das relações de trabalho.

2.1 Mundo do trabalho: Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e Uberização

Quando tratamos de mercado de trabalho, é imprescindível pensá-lo como um espaço de mudanças, avanços e também permanências. Uma vez que partimos dessa perspectiva, estamos afirmando que não findamos qualquer processo, tampouco substituímos de modo definitivo uma forma de organização do trabalho por outra. Por isso, apresentamos a ideia inicial de avanços e permanências, como parte do entendimento de que todo e qualquer processo, seja ele social, político, econômico, de mercado, está fundamentado em processos contraditórios, disputas, e em constante movimento/construção.

De acordo com Antunes (2009), “adentramos em uma nova era de precarização estrutural do trabalho”. Essa afirmação não descarta a existência de trabalho precarizado ao longo da história, mas nos remonta a uma era específica de desregulamentação e de retiradas de direitos em grande escala e em uma velocidade assustadora. Na sua obra “os

sentidos do trabalho” o autor sinaliza que a acumulação flexível apareceu como um mecanismo para a saída da crise nos anos de 1970, tendo o Neoliberalismo e a Reestruturação Produtiva como as suas maiores expressões.

Para compreendermos essa “nova era” de precarização, precisamos fazer um resgate histórico a fim de contextualizarmos como, ao longo do tempo, o mundo do trabalho se organizou, suas principais características, e quais fatores contribuíram para a mudança de uma forma de organização para outra, com suas alterações e permanências. A intenção é analisarmos como surge esse novo modelo de regulação denominado de uberização do trabalho, ou seja, um agravamento nas relações de precarização já citadas por Antunes.

Para Pochmann (2016)¹⁷, destacar as características específicas de cada fase dos modelos produtivos é primordial não só para apreendermos historicamente a organização de trabalho mundial, mas também para conseguirmos definir o processo de mudanças na esfera do trabalho contemporâneo com o que os autores estão denominando de uberização do trabalho. Contudo, é necessário percorrer as propriedades principais dos modelos de organização do trabalho que marcaram a reprodução capitalista para alcançarmos os elementos que definem esse novo termo em uso.

De acordo com Pinto (2007), estudiosos de diferentes formações voltavam sua atenção para o mercado de trabalho, a fim de conseguir construir sistemas de organização do trabalho que tivessem como características predominantes a qualidade, porém com significativa diminuição do tempo gasto na realização de tarefas complexas. Segundo o autor, essas são ideias planejadas desde meados do século XIX.

Neste contexto, Pinto (2007) assinala que, no final do século XIX e início do século XX, destacou-se no cenário industrial Frederick Taylor, cuja metodologia sobre a organização do trabalho científico predominou ao longo do século XX. De acordo com o autor, em sua experiência profissional, Taylor chegou à conclusão de que a subdivisão ao extremo de diferentes atividades em tarefas tão simples quanto esboços de gestos, permitindo medir a duração de cada movimento, teria como resultado a determinação do tempo “real” gasto para se realizar cada operação. O autor descreve o taylorismo da seguinte forma:

A ideia fundamental desse sistema de organização é o de uma especialização extrema de todas as funções e atividades. Uma especialização que perfaz um

¹⁷ <https://gz.diarioliberalidade.org/brasil/item/90878-marcio-pochmann-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores.html>

traçado de todas as ferramentas de trabalho utilizadas em cada atividade, de todos os movimentos executados por quem as maneja em cada instante, de todas as operações intelectuais necessárias a tal e, conseqüentemente, de todos os traços comportamentais exigidos nessa condição especial em que é colocado o trabalhador (PINTO, 2007, p. 75).

Isso significa o não reconhecimento do processo de produção completo por parte do/a operário/a. Cada trabalhador/a especializado/a em sua função desenvolve suas atividades de forma sistemática e repetidamente, sem conhecer muitas vezes a finalização do produto que produz.

Neste sentido, Pochmann (2016) divide três fases de organização do trabalho ao longo da história: o fordismo, o toyotismo e a uberização. A partir dessa observação, discutiremos esses três momentos paralelamente com a contribuição de outros autores para resgatarmos de forma cronológica os elementos que definem cada modelo de organização do trabalho.

O fordismo, de acordo com o autor, ganha relevância a partir de 1910 como um modelo de produção em massa, com grande número de trabalhadores sob o mesmo contrato de trabalho, e que realiza todo o processo de produção no mesmo local. Neste sentido, o estudioso afirma ter existido certa homogeneização das condições de trabalho.

De acordo com Pinto (2007), em 1903, foi estabelecido o que seria a primeira planta da Ford Motor Company, por muito tempo a maior fabricante mundial de veículos automotores. Henry Ford tornou-se diretor-geral e proprietário majoritário dessa companhia. Segundo o pesquisador, o grande diferencial da companhia que se configurou como característica principal do modo de organização fordista, era a produção de muitos veículos, ou seja, produção em massa para um consumo também em massa.

Pinto (2007) nos apresenta dois elementos fundamentais para compreendermos o sistema fordista de organização do trabalho. São eles: um mecanismo de transferência, que pode ser um trilho, uma esteira, ou um conjunto de ganchos ligados a um mecanismo de tração integrado a um comando único que lhe transmite um movimento regular ao longo do tempo; e, um conjunto de postos de trabalho uniformemente dispostos lado a lado, a cada trecho por onde passa o objeto de trabalho trazido pelo mecanismo de transferência. Nestes, já devem estar presentes, na forma de pequenos estoques e com mecanismos que permitam seu mais fácil o acesso dos trabalhadores aos instrumentos, às ferramentas e às matérias-primas que serão utilizadas por eles numa tarefa estritamente determinada e que foram orientados a cumprir.

De acordo com Veiga e Bizerra (2017), de modo a garantir a produção em larga escala e minar o poder de resistência dos trabalhadores, Ford propôs o aumento dos salários. Citando Gounet (1999, p. 20), os autores acrescentaram ao debate que “para receber seus 5 dólares, o trabalhador deve dar provas de boa conduta, ou seja: não ser uma mulher, não beber, destinar seu dinheiro à família [...]”. Desta forma, fica nítido o quanto o trabalho feminino é discriminado, não sendo essa discriminação alheia, mas sim uma construção histórica que é absorvida pelo capital, como se o trabalho feminino não gerasse o mesmo valor do trabalho masculino, considerado superior em todos os aspectos.

De acordo com Hirata (2002, p. 30), “as indústrias de trabalho contínuo empregam predominantemente homens no processo produtivo; já as fábricas que parcelam as tarefas, utilizavam um maior contingente de mulheres do que de homens em seu quadro funcional”. Viegas e Bizerra (2017), neste contexto, afirmam que o trabalho executado pelas mulheres nas fábricas fordistas era muito mais controlado do que o trabalho masculino, a fim de evitar desperdícios e garantir a produtividade.

Além do trabalho feminino ser historicamente mais precarizado, a cobrança sobre as mulheres é ainda maior, uma vez que existiu e existe uma pressão e controle para que não ocorram erros, nos fazendo comprovar que a elas, a cobrança de perfeição é sempre maior. Conforme afirmam os autores “As mulheres tinham seu tempo rigidamente controlado dentro do espaço fabril desde o momento de produzir até à satisfação de necessidades básicas e o descanso”. (VIEGAS e BIZERRA, 2017, p. 73).

Um sistema taylorista/fordista seria então caracterizado por uma especialização extrema das atividades de trabalho a um ponto que o operário se tornaria um complemento para a máquina. Como afirma Pinto,

O sistema taylorista foi incorporado e desenvolvido pelos dispositivos organizacionais e tecnológicos fordistas, na medida em que, no lugar dos homens responsáveis pelo deslocamento dos materiais e objetos de trabalho, máquinas automáticas passaram a se encarregar por tal, suprimindo o trabalho humano (PINTO, 2007, p. 32).

Para o autor, as estratégias cada vez mais agressivas com o objetivo de aumentar o lucro com escalas maiores de produção, padronização da qualidade dos produtos em cima da diminuição dos custos da produção, transporte, entre outros, elevou ao mais desumano estágio do controle do trabalho. Situações como essas eram frequentes e, nas palavras do autor, significava que “o trabalho humano empregado na produção, era tido cada vez mais, pelos empregadores, como simples ‘ingrediente’ dos processos

produtivos, agora realizados em lugares especialmente determinados para tal” (PINTO, 2007, p. 17).

Essa absorção do trabalho era ainda maior e mais cruel para as mulheres. De acordo com Viegas e Bizerra (2017), no Japão, a proposta taylorista se valeu do aprendizado das jovens operárias que, desde muito cedo, são disciplinadas para a submissão familiar e laborativa. O trabalho das mulheres estava associado à sua habilidade manual e à sua atenção minuciosa, qualidades adquiridas na família.

As fábricas japonesas estrategicamente [...] oferecem, às suas operárias, cursos semanais de todas as artes domésticas, entre as quais a arte do arranjo de flores (ikebana); esse trabalho analítico, minucioso, de desestruturação-reestruturação das flores e das folhas de acordo com uma ordem rigidamente estabelecida parece ser uma preparação para o trabalho operário, uma introdução aos gestos dissociados, às tarefas fragmentadas requeridas pela organização científica do trabalho (HIRATA, 2002, p. 31).

Desta forma, conseguimos compreender que o capital não cria as desigualdades de gênero, mas se apropria das mesmas para explorar e subvalorizar o trabalho feminino produtivo. Trabalhos mais precarizados, menos remunerados, reservado apenas ao trabalho rígido e, muito pouco às decisões, foram reservados às mulheres, ficando nítidas as relações hierárquicas de desigualdades entre homens e mulheres também na esfera do trabalho. No caso do trabalho feminino nos aplicativos de transporte, objeto deste estudo, essa apropriação vem majoritariamente da necessidade das mulheres em conciliar seus afazeres doméstico e cuidados com os/as filhos/as com o trabalho fora de casa.

Segundo Pinto, o sistema taylorista/fordista de organização expandiu-se nas economias capitalistas centrais durante as duas guerras mundiais, difundido internacionalmente no longo ciclo de crescimento econômico, fundado na produção e no consumo de massa que se seguiu. Todo esse sucesso começou a se desestabilizar a partir dos anos de 1970, quando sofreu o impacto de transformações de várias ordens. No tocante à dimensão econômica, se deu o desequilíbrio das contas externas da maioria dos países, aumento dos preços do petróleo, entre outros aspectos estruturais do capitalismo (PINTO, 2007, p. 37-38).

Mesmo com toda sua expansão ao longo do século XX, a partir de meados da década de 1970, continuar com esse sistema significaria a inviabilidade do crescimento e isso, é claro, não era de interesse das grandes indústrias. Diante disso, a indústria redirecionou suas estratégias, incorporou mais tecnologia e passou a realizar serviços por demanda, isso significa que, a característica até então utilizada da produção em massa

para o consumo em massa não seria mais a tática adotada. Assim, com o esgotamento do fordismo, começou a ganhar força o modelo do Toyotismo, em que uma produção mais flexível se ajustaria à demanda.

O modelo flexível privilegia a produção acelerada em menor tempo, pouco estoque, trabalho em equipe e com o estímulo ao trabalhador polivalente, ou seja, que realiza e/ou manuseia várias máquinas simultaneamente, diferente da relação mais particular entre trabalhador e máquina que configurava o taylorismo/fordismo. O autor ainda argumenta que as empresas fordistas tinham uma estrutura verticalizada com muitos trabalhadores no chão de fábrica.

Neste sentido, Pochmann (2016), afirma que nesta fase há uma predominância da heterogeneidade, distinto da homogeneidade defendida anteriormente no modelo de regulação fordista, uma vez que existe no mesmo local de trabalho diferentes contratos trabalhistas, conseqüentemente condições de trabalhos não igualitárias. A partir da década de 1970, esse se torna um modelo hegemônico de organização do trabalho. De acordo com o autor, não só na indústria, mas também nos serviços.

Em relação às dimensões da crise estrutural do capital, Antunes (2009) argumenta que com a crise do taylorismo e do fordismo como expressão fenomênica da crise estrutural dos anos de 1970, o capitalismo começou a dar sinais de um quadro crítico. Esta crise se evidenciou com a queda da taxa de lucro, dada pelo aumento do preço da força de trabalho, o que fora conquistado durante o período pós 1945 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 1960; o esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista de produção; a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; a crise do Welfare State ou do "estado do bem-estar social"; incremento acentuado das privatizações; e, a tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho. Estes foram alguns elementos entre tantos outros contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

Como resposta à crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujo contorno mais evidente foi a revitalização do neoliberalismo, com a desregulamentação dos direitos do trabalho. A estratégia adotada, a partir de então, era uma produção personalizada para atender a demanda do cliente. É nesse contexto que o sistema de organização Toyotista, desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão, desde os anos de 1950, começa a ser reconhecido como novo modelo de produção. De acordo com Pinto,

O sistema toyotista de organização tinha como fundamento uma metodologia de produção e de entrega mais rápidas e precisas que os demais, associada justamente à manutenção de uma empresa “enxuta” e “flexível”. Isso era obtido pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades, com utilização de uma força de trabalho polivalente agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operações de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades (PINTO, 2007, p. 40).

O just-in-time¹⁸, processo característico desse sistema de organização, estabeleceria um tempo certo para a entrega do produto, um produto personalizado. Isso significou que a partir de então a produção seria caracterizada pela quantidade necessária, não mais em massa como no sistema Taylorista/Fordista. São ainda elementos fundamentais desse sistema a polivalência, o número fixo de trabalhadores e a flexibilidade do seu trabalho em relação a jornada de trabalho e horas extras, por exemplo. Como afirma Viegas e Bizerra,

O padrão de produção em massa era, como demonstramos, totalmente contrário a mudanças dada a sua rigidez. Já o toyotismo, funcionando generalizadamente numa etapa histórica de crise da economia mundial, adapta-se bem às condições de diversificação impostas pela dinâmica produtiva. De milhões de mercadorias idênticas, experimenta-se a rota inversa: uma produção que atende a demandas individualizadas, evitando a queda da taxa de lucro tão temida pelos capitalistas. Em sua totalidade, a produção é sempre diversificada – variações de modelos, tamanhos, estilos e serviços - e conduzida diretamente pela demanda, realizando-se em pequena escala e com estoque mínimo (VIEGAS e BIZERRA, 2017, p. 76).

De forma a considerar essas mudanças estruturais, a conjuntura macroeconômica exigiu uma nova estratégia a partir da década de 1970 e, diante disso, o sistema toyotista foi considerado como a forma de organização do trabalho mais apropriada para o que o momento reivindicava. Sendo assim, estabeleceu-se um novo desenho de organizar o trabalho, baseado em características que trariam resultados para a lógica de lucratividade da indústria. Por outro lado, provocaria o agravamento da precarização, redução das proteções de direitos básicos, consequência para a classe trabalhadora, para homens e mulheres, mas principalmente para as últimas, como afirma Hirata,

¹⁸ O just in time é um sistema de gestão e organização da produção contido nos processos de trabalho toyotizados que consiste na máxima racionalização do trabalho no tempo e no espaço. Esta técnica de logística integrada decompõe a complexidade dos processos produtivos em seus elementos mais simples, de modo a que tudo ocorra na hora certa, no tempo certo, na quantidade certa e no lugar certo. Ver em: http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v7_artigo_terezinha_ferrari.pdf.

Recrutadas somente para as chamadas profissões femininas (não-qualificadas e com baixos salários) do setor secundário e [...] de serviços, a seleção é feita conforme a atitude, as maneiras, o comportamento: observação das regras de etiqueta, proibição de calças compridas, proibição de fumar durante o trabalho, submissão e obediência [...] Diante do trabalho em tempo parcial, dos empregos precários e da posição desfavorecida, assiste-se à bipolarização dos empregos femininos que tem acirrado as desigualdades sociais entre os homens e as mulheres [...] (HIRATA, 2002, p. 136).

Neste sentido, Antunes (2018) compartilha do pensamento de divisão histórica citado por Pochmann em relação ao padrão de produção, quando afirma que, diferente do século XX em que presenciamos a era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI, passamos a visualizar novas modalidades de precarização, e esta precarização é, sem dúvida, um dos elementos primordiais para se pensar essa nova fase que se denomina como uberização do trabalho.

Diante dessas transformações, as mulheres mais uma vez são atingidas de forma particular, uma vez que a modernização e a flexibilização do trabalho não significaram para as mulheres melhores condições de trabalho. Na sua atividade nos aplicativos de transporte, objeto deste estudo, elas têm altas jornadas de trabalho para recompensar os períodos que precisam parar para atender suas demandas privadas, historicamente realizada por mulheres, como o cuidado com os/as filhos/as, por exemplo.

A acumulação flexível, de acordo com Antunes (2018), foi a principal responsável pelas drásticas mudanças ocorridas na organização do trabalho em nível mundial, dentre elas o autor cita: o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza.

Pochmann (2016) reforça que essa configuração contemporânea do que os autores/autoras têm denominado como uberização do trabalho é identificado por três fatos: o trabalhador negocia de forma individual a venda da força de trabalho com o empregador; define seu tempo de trabalho; e, arca com os custos do seu trabalho.

O autor destaca, ainda, alguns elementos para entendermos esse novo momento, dos quais três chamam atenção: a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”; a criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho; e, o “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo

proliferar as distintas configurações de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (POCHMANN, 2016, p. 76).

Nas primeiras duas décadas do século XXI, o mundo do trabalho passa por um processo veloz de grandes transformações. Os impactos dessas mudanças têm como principal questão o avanço da tecnologia e o crescimento acelerado dos aplicativos de transportes, vendas e serviços, que ainda têm consequências imensuráveis. Porém, podemos afirmar que essas metamorfoses têm impactos diferentes para as mulheres que historicamente já vivenciam situações de exclusão social e de precarização do trabalho.

Nessa nova configuração do trabalho, o capital apenas gerencia os serviços prestados por meios dos aplicativos e não oferece nem mesmo os meios de produção aos trabalhadores/trabalhadoras. O próprio trabalhador arca com os meios que precisa para trabalhar e disponibiliza sua força de trabalho a um aplicativo de transporte, de alimentação ou qualquer outro, os quais não assumem a função de patrão, mas tem a função de interligar o trabalhador a um restaurante ou passageiro para o qual também não trabalha. Essa é a lógica das novas relações de trabalho na era do trabalho nas plataformas digitais, o que implica em flexibilidade, mais rapidez, mais exploração, menos segurança e menos direitos.

Por exemplo, nos aplicativos de transporte o (a) próprio (a) trabalhador/trabalhadora é responsável pelo carro que vai trabalhar, seja ele próprio ou alugado, arca com o combustível necessário para a realização das viagens, manutenção, seguro e equipamento para identificar as solicitações de viagens/serviços.

Este modelo preserva alguns traços do padrão toyotista. Mas, na verdade, existe uma renovação dessas relações considerando que aqui também em proporções diferentes, o trabalho depende da demanda. Também difere do fordismo, em que o salário do trabalhador não dependia das vendas realizadas. Neste novo modelo de organização denominado de uberização do trabalho, as inseguranças do trabalho são diversas, uma vez que o trabalhador não tem remuneração fixa, situação que dificulta o planejamento do orçamento para cumprir com suas despesas pessoais. Isso acarreta, muitas vezes, no não pagamento, por exemplo, da previdência social. Isto é, vivenciamos um momento do trabalho definido por precarização, desproteção e inseguranças. Para Pochmann,

O que nós passamos a ter na verdade é uma transição para esta ideia não mais de trabalhador, mas de empreendedor. Você pode ganhar como trabalhador, mas tem os anseios de classe média consumista. É uma disputa ideológica. Se

“você não admite ser trabalhador, as lutas dos trabalhadores vão se perdendo (POCHMANN, 2016, p. s/p).¹⁹

Pochmann chama atenção para um importante conceito que deve ser considerado ao analisar as mudanças nas relações de trabalho: a ideologia. Isto significa a necessidade de pensarmos nesse processo como uma disputa também ideológica. Acreditamos que esse é um ponto chave não só nessa nova configuração do trabalho. Pois, como já mencionado, a disputa ideológica faz parte desde sempre do sistema capitalista e foi definitiva para a saída da crise de 1970, bem como para reestabelecer seu poder hegemônico não só econômico, mas também social. Porém, neste momento, essa ideologia assume um papel crucial no enfraquecimento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, na manutenção do poder dominante e de exploração por parte do capital.

Nesse sentido, Dardot e Laval, na obra “a nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal” (2016), nos apresenta o equívoco que muitos pensaram sobre o suposto fim do neoliberalismo com a crise de 2008. Os autores franceses nos indicam que a crise de 2008 significou na verdade o contrário, o fortalecimento crescente do neoliberalismo. Os autores defendem que o neoliberalismo não só destrói regras, instituições e direitos, como também determina o agir tanto dos governantes quanto dos governados.

Essa lógica nos coloca a viver em constante competição, ocasionando o enfraquecimento do pensamento de classe e, conseqüentemente, oportuniza a legitimidade do sistema, uma vez que se alimenta dessas contradições para se fortalecer e se reinventar a cada crise. Justificam-se desigualdades, pois o próprio sujeito é responsabilizado pelos seus sucessos e fracassos, como se a desigualdade social não fosse um problema de Estado, desencadeado pelo modelo econômico, e sim individual.

Nesse sentido, o sujeito seria e deveria comporta-se como uma empresa, ou seja, obedecendo uma lógica aonde ele é patrão e responsável de si mesmo. Cai-se no discurso do “senso comum”, na verdade cheio de ideologia de que aquele sujeito que não ascendeu social e economicamente é porque não quis ou não se esforçou o suficiente. Dardot e Laval defendem a tese, e nós concordamos, de que o neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é fundamentalmente uma racionalidade. Os autores

¹⁹ Disponível em: <<https://gz.diarioliberalidade.org/brasil/item/90878-marcio-pochmann-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores.html>>. Acesso em: 19 Set. 2019.

ainda acrescentam que como característica principal, essa racionalidade neoliberal generaliza a concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação.

Como afirma Menezes²⁰, o surgimento e a expansão do sujeito enquanto empresa, responsável por si mesmo, vem da naturalização da subjetividade mercantil. Exemplo disso são as novas formas de trabalho expandidas pelo modelo da uberização em todos os setores, gerando consequências sobre as sociabilidades com essa forma de vivenciar a falsa liberdade de trabalho, de vida. Ou seja, romantiza-se a perversidade desse sistema, que tem como questões primordiais a exploração do trabalho, e da própria subjetividade dos indivíduos.

Refletimos então como pensar em liberdade sem direitos, uma vez que a liberdade é um direito em si. Mas, essa liberdade que se apresenta aos indivíduos como sendo a resolução dos problemas que são próprios das contradições do capitalismo e do trabalho vem “recheada” da ideia de que o indivíduo por si só tem que fazer as coisas darem certo. Para as mulheres, que historicamente tiveram e continuam a ter sua liberdade limitada, os impactos dessas mudanças, com a facilidade do uso das tecnologias, continuam a não significar melhores condições de trabalho.

2.1.1 Trabalho e capital: a realidade brasileira

Devido as especificidades econômicas, políticas e sociais, analisar o trabalho no Brasil, a classe trabalhadora e as disputas entre capital e trabalho requer uma atenção especial.

O processo de trabalho no Brasil foi constituído desde sua exploração mercantil por trabalho escravo, seja o dos índios que aqui habitavam e que, a partir do final do século XV, com a invasão portuguesa, começaram a ser escravizados, seja dos negros e negras africanos (as) trazidos para o trabalho escravizado, marcando o período colonial do país. A costa sul do atlântico, hoje terras brasileiras, teve suas riquezas saqueadas pela metrópole, que trouxe consigo a exploração do trabalho e da matéria prima existente no País, além de imposição por meio da força, da cultura e da religião (GODOI e DEUS, 2009).

²⁰ Disponível em: <<http://jaldes-campodeensaio.blogspot.com/2017/09/nao-sou-eu-quem-me-navega.html?m=1>>. Acesso em: 20 de Set. 2019.

A mão de obra indígena era utilizada com o intuito de expandir suas atividades comerciais e, posteriormente, com a importação da mão de obra africana, por meio da operação de tráfico negreiro, tiveram mais mão de obra para explorar e subjugar, limitando-os quase ao todo de suas manifestações culturais. Na medida em que há uma ruptura com sua cultura, fica mais “fácil” manipulá-los e explorá-los, e esse era o propósito. A economia estava no controle de Portugal e baseava-se, inicialmente, no pau-brasil, nas lavouras de cana-de-açúcar, posteriormente, na pecuária, mineração e café.

Enquanto as restrições ao tráfico negreiro começavam a repercutir no Brasil no século XIX, a Inglaterra estava a todo vapor no desenvolvimento industrial, expondo a posição de aparente anacronismo da economia brasileira frente aos países europeus. Tal condição também tem implicações sobre as raízes da informalidade do trabalho no país, tendo em vista o longo período de escravização da força de trabalho no Brasil e o atraso sociopolítico, sendo o último país a romper formalmente com esse sistema.

Quando, de fato, a escravidão de forma legalizada acabou, teve-se aqui uma grande imigração de estrangeiros, com mão-de-obra livre e especializada. A partir do final do século XIX, um novo tipo de trabalho foi incorporado no Brasil com a chegada dos imigrantes europeus que traziam um trabalho mais técnico e organizado, pois já haviam vivenciado o processo de trabalho na revolução industrial. Ou seja, vai se desenvolvendo uma forma de trabalho totalmente diferente do que o país estava acostumado (GODOI e DEUS, 2009).

Em razão das consequências provocadas pela primeira guerra mundial, que ocorreu ainda na primeira metade do século XX, o Brasil foi forçado a desenvolver a produção interna de alguns bens manufaturados, pois com a crise na Europa, a importação tornou-se inviável.

Durante os anos de 1930, o Brasil passou por uma grande transformação, onde a sociedade brasileira transitava de um modelo baseado na economia agropecuária e passava então a ser fabril, dominada pelo capitalismo industrial. Todas essas mudanças acarretaram numa grande urbanização que teve seu apogeu na segunda metade do século XX. Como afirma Godoi e Deus,

Sabemos que durante o século vinte o Brasil sofreu um processo profundo de urbanização com dados que apontam a inversão de uma sociedade rural para uma sociedade urbana. E, que na década de 2000, o processo de urbanização brasileiro se confirma pela concentração de 81,2% da população, que ultrapassa 194 milhões (GODOI e DEUS, 2009, p. 129).

Um marco importante que reuniu todas as ações que vinham sendo desenvolvidas para atender às mudanças nas relações de trabalho, em função do crescimento do trabalho urbano industrial, foi a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada em 1943. A promulgação da CLT significou para os trabalhadores e trabalhadoras o reconhecimento real dos direitos mínimos oriundos do trabalho. Pela perspectiva de Antunes, “foi só a partir de 1930 que a modernização capitalista do país obrigou [...] a se pensar em uma legislação social protetora do trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 170). Diga-se de passagem, não foi uma ação beneficente e sim o resultado da pressão dos trabalhadores e trabalhadoras.

Diferente do que aconteceu nos países desenvolvidos após a segunda guerra mundial, o Brasil não desenvolveu uma política de emprego consolidada, mesmo com a expansão da industrialização no país e a crescente necessidade de qualificação da força de trabalho, tampouco assumiu o compromisso político de distribuir os frutos do progresso. De acordo com Moretto, Gimenez e Proni (2003),

De fato, não houve uma preocupação em regular o funcionamento do mercado de trabalho, impedindo uma pressão excessiva sobre os salários, nem se preocupou em fortalecer o processo de negociação democrática das relações de trabalho, nem se constituiu uma rede de proteção social baseada no gasto público que auxiliasse a construir uma sociedade mais homogênea e socialmente justa (MORETTO, GIMENEZ e PRONI, 2003, p. 244).

Ainda de acordo com os autores citados, entre 1950 e 1980, o Brasil apresentou importantes e bruscas transformações no sistema produtivo que oscilou da expansão à crise econômica, com repercussões também sobre o mercado de trabalho, onde se permitiu observar novas ocupações tanto no setor formal quanto no informal. Na visão dos pesquisadores, “embora não houvesse um compromisso com o pleno emprego [...] a condução da política econômica e os planos de desenvolvimento exerciam um efeito positivo sobre a criação de postos de trabalho” (MORETTO, GIMENEZ e PRONI, 2003, p. 245).

Essa fase de intensas mudanças no mercado de trabalho foi diferenciada para as mulheres trabalhadoras que desde sempre estiveram cuidando do espaço doméstico, gratuitamente. Com a modernização econômica, muitas delas passaram a realizar também o trabalho fora de casa como serviço pago. De acordo com Proni e Proni (2018), em 1934, a proteção à mulher empregada, por exemplo, que precisava amamentar e cuidar do recém-nascido passou a fazer parte dos direitos sociais na Constituição Federal. Porém, a

CLT, em 1943, manteve a participação econômica tutelada pelo pai ou pelo marido, a qual só foi abolida em 1962. Isto significa que foram quase 20 anos em que as mulheres tiveram sua economia à mercê inicialmente do pai, e quando casadas, do marido, impossibilitando-as de um mínimo de autonomia.

Se pararmos para analisar, essa “autonomia” é muito recente, e ainda está em construção, pois se fizermos uma leitura da realidade, conseguiremos perceber que muitas delas ainda têm certa dependência, principalmente do marido em relação a sua renda. A forma como administram seu dinheiro, ocorre muitas vezes sob o discurso de que aquela renda é um complemento, uma ajuda, para mantê-las no lugar que sempre as impuseram, de secundárias, menos valorizadas.

Ainda de acordo com Proni e Proni (2018), só a partir de 1989 é que de fato foi legalizada, por meio da lei 7.855, a retirada dos artigos que autorizavam a interferência do marido no contrato de trabalho da mulher adulta. Outras leis revogatórias do texto constitucional foram integradas à legislação trabalhista, aprimorando a proteção ao trabalho da mulher e promovendo a “igualdade de tratamento”.

Os autores destacam, por exemplo, a Lei 9.799/99, que proibiu a utilização de referências ou critérios fundados no sexo e, a Lei 10.244/01, que revogou o artigo 376 da CLT para permitir a realização de horas extras por mulheres. Foram eliminadas também as diferenças na licença-maternidade para a mãe adotante. Isto é, direitos que para os homens já eram realidade, para as mulheres chegaram tardiamente, e estão em constante ameaça diante dos retrocessos conservadores que insistem em desvalorizar, discriminar e mal remunerar o trabalho e a vida das mulheres.

O processo de modernização, em função das novas tecnologias, exigia uma outra forma de organização interna do trabalho, o que sofreu resistência pela maior parte do empresariado brasileiro. Esse processo vai acontecer justamente por um conjunto de mudanças sociais e políticas que ocorreram no Brasil nos anos de 1980 e 1990, em parte, estimuladas pela política de globalização econômica e pelo acirramento da competitividade internacional.

Sendo assim, diante de todas essas alterações sociais, políticas e econômicas, e ainda com o processo de redemocratização pelo qual passava o país, as empresas precisavam buscar uma forma de controle que não mais obedecesse aos padrões autoritários de antes, ou seja, um novo modelo que garantisse o controle da população trabalhadora e o aumento da produtividade e da qualidade. Mas, de acordo com Fleury (1985), esse novo modelo não alterou as relações de poder no interior das empresas,

O caráter parcial das propostas empresariais nesse período foi sublinhado por Fleury (1985), que apontou as diferenças entre as estratégias das empresas brasileiras e as dos países desenvolvidos, destacando que em nosso país elas se limitavam a “versões locais dos novos modelos de organização” e à criação de esquemas participativos voltados para a integração do trabalhador com a empresa, sem que ocorressem modificações das relações de poder em seu interior. (FLEURY, 1985 apud LEITE, 2003, p. 71).

O uso das técnicas japonesas, já mencionadas na seção anterior, ocorreu de forma diferente no Brasil. Sua aplicação, comparada a países como Suécia e Itália, por exemplo, se destaca pela dificuldade na existência do trabalho em equipe. Como pontua Hirata,

[...] em face da ausência de qualquer forma de garantia mínima de emprego e dos entraves existentes à adoção da multifuncionalidade -, [...] embora características presentes nessas diferentes alternativas ao paradigma fordista pudesse em tese ser utilizadas por empresas brasileiras, os benefícios potenciais destes modelos não seriam atingidos “se um profundo processo de reformulação das relações capital/trabalho” não se fizesse presente (HIRATA et al., 1992: 1973, apud LEITE, 2003, p. 75)

Mas, é fato que cedo ou tarde as empresas tendem a assumir uma nova direção. Para tanto, no Brasil, dois fatores foram definitivos: a crise de 1990 que forçou as empresas a se voltarem para o mercado internacional, uma vez que a situação interna de crise econômica e social provocava a diminuição do consumo; e, por outro lado, a abertura internacional adotada pelo governo Collor. Desta forma, a necessidade de competir com o mercado internacional, fez com que as empresas começassem a elaborar novas estratégias para elevar a produtividade (LEITE, 2003).

Houve, no Brasil, uma grande dificuldade do patronato em abandonar as velhas estratégias. Aqui existia uma política de salário muito bem estabelecida, com estrutura bem definida de cargos e salários. Abrir mão, por exemplo, dessa realidade gerou muita insegurança, e o patronato renunciou muitas vezes do trabalhador que poderia exercer várias funções para não ter que alterar as estratégias que estavam confortáveis até então. Como afirma Leite, é “difícil existir uma interação entre os trabalhadores, uma vez que as empresas brasileiras eram marcadas por uma estrutura hierárquica bem definida, delimitando altos cargos e salários, completamente distante da base da pirâmide” (LEITE, 2003, p. 78).

A partir da década de 1990, ainda de acordo com a autora, as empresas passaram a concentrar seus esforços na adoção de novas formas de gestão do trabalho. Essa gestão significava flexibilização da produção e o maior envolvimento dos trabalhadores com a

produtividade, iniciativa compatível com o que o momento histórico exigia. Assim, no final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990, a reestruturação produtiva representou a desestruturação do mercado de trabalho, seja no emprego, no grau de formalização e nos rendimentos mensais.

A informalidade já era uma realidade desde os anos de 1980, porém, por ainda se acreditar que a estrutura industrial e produtiva seriam as fontes mais importantes na geração de emprego formal, o fenômeno da informalidade aparecia como se estivesse submetido às crises econômicas e às oscilações do mercado. A partir dos anos de 1990, esse quadro mudou totalmente com o aumento do desemprego e, conseqüentemente, da informalidade como alternativa de trabalho.

Em outras palavras, apesar da informalidade sempre ter existido, a nova realidade do mercado, representada pelo desemprego, não deixou outra opção senão a migração para o trabalho informal como alternativa à sobrevivência, fato este que não era até então potencializado nessa dimensão. Houve, a partir desta década, uma expansão do setor de serviços absorvendo, inclusive, parte da informalidade. Como afirma Braga,

[...] Desenvolveu-se conforme a lógica da industrialização da relação deserviço imposta pelo desejo empresarial de assegurar ganhos de escala, promover a extensão da jornada de trabalho por meio do recurso às terceirizações e intensificar o ritmo do trabalho no setor (BRAGA, 2012, p. 185).

De acordo com LEITE (2003), a realidade do mercado de trabalho evidenciava um fator histórico neste país que é a desigualdade. E, como é característico do Brasil, com o agravamento do desemprego e a não possibilidade de retorno ao trabalho no curto prazo, o resultado do processo de reestruturação produtiva, a partir dos anos de 1980, e o acirramento da competitividade internacional, terminaram penalizando os trabalhadores e trabalhadoras que sentem na “pele” e no “bolso”.

[...] Mercado por profundas desigualdades de gênero, raça, idade, esse processo afeta desigualmente homens e mulheres, brancos e negros, jovens e adultos, punindo especialmente os setores mais discriminados. Sem dúvida, a face pior desse processo, que veio à tona com os estudos mais recentes, consiste na comprovação de que, ao contrário do que supunham os primeiros estudos, em vez de consequência do caráter parcial da reestruturação, a precarização e a exclusão emerge como tendências estruturais do processo, agravando-se tanto mais quanto mais ele se aprofunda. (LEITE, 2003, p. 113).

Para uma melhor reflexão, Leite (2009) traz para o debate alguns autores, como Castel e Harvey, a fim de explicitar questões importantes acerca do mercado de trabalho.

Para Castel (1998), por exemplo, a partir da crise do modelo de acumulação anterior, tiveram lugar a globalização e a reestruturação produtiva, o que significou um novo rearranjo social. Isto é, com o fim do pacto fordista, essa disposição representou mudanças políticas e uma nova correlação de forças entre capital e trabalho. É nesse novo cenário que se consegue visualizar o advento das políticas neoliberais e os impactos sobre o trabalho. Neste sentido,

[...] as tendências de terceirização das empresas e de flexibilização do emprego e do trabalho, que mais do que uma adequação do mercado de trabalho ao caráter flexível das novas tecnologias, consistem em estratégias empresariais de acumulação e de fragmentação do trabalho organizado. (LEITE, 2009, p. 68).

Para Harvey (1992), a flexibilização representou uma das principais características deste novo momento de acumulação, o que significou a flexibilização das mais diversas formas: das jornadas de trabalho, dos processos de trabalho e dos vínculos de emprego. Segundo o autor, esses fatores contribuíram para ocasionar o crescimento do trabalho por conta própria, por exemplo.

A discussão referente ao conceito de trabalho atípico foi realizada por Castel na década de 1990. Para o autor, esse termo é utilizado para referenciar os empregos diferentes daqueles da sociedade salarial, que eram majoritariamente estáveis. A sociedade salarial era marcada pela estabilidade do trabalho e para além de uma remuneração de uma tarefa, permitindo, a partir dos anos de 1950, assegurar direitos sociais referentes à saúde, aposentadoria, férias etc. (LEITE, 2009).

Porém, nesse novo cenário marcado por políticas neoliberais e impactando negativamente sobre o trabalho, o que era trabalho atípico, tornou-se a regra. Flexibilização, informalidade, precariedade, estão cada vez mais presentes nas rotinas de trabalho, sendo a precarização existente tanto nos trabalhos informais quanto nos formais. Para Leite,

[...] existe parte de trabalhadores do setor informal que possui trabalho registrado (por exemplo, trabalhadores de micro empresas ou empregadas domésticas com carteira assinada) e que, portanto, não são informais, assim como uma parte dos trabalhadores do setor capitalista que não trabalha sob o regime de trabalho registrado, sendo, portanto, informais (LEITE, 2009, p. 71).

Com isso, percebemos que o neoliberalismo tem possibilitado muitas configurações do trabalho, com um mercado múltiplo e heterogêneo, que difere

consideravelmente do mercado de trabalho menos heterogêneo que se configurou até os anos de 1970. De acordo com Braga (2012, p. 186), é ainda possível observar mudanças que indicam a financeirização da economia como parte do processo de reestruturação do capitalismo. Assim, “o advento do neoliberalismo no Brasil transformou as relações trabalhistas, assegurando uma correlação de forças acentuadamente favorável aos portadores do capital financeiro [...]”. Com outras palavras, o resultado é o fortalecimento das corporações econômicas com ações no mercado financeiro que contribuem para a expansão do capital. Por outro lado, tal processo tem provocado a retração do capital produtivo e das ocupações formais neste setor, além de estimular a ética da meritocracia e a individualização dos trabalhadores na busca pela inserção e manutenção do emprego e, conseqüentemente, mais competitividade entre os trabalhadores.

Neste sentido, quando falamos em Brasil e em desemprego, uma problemática se torna indispensável ao debate, que dialoga diretamente com nosso objeto de estudo, que é a desigualdade existente entre homens e mulheres na esfera do trabalho. A população de mulheres desempregadas é superior à dos homens. Além das mudanças estruturais, isso também é resultado de uma construção histórica desigual e opressora para as mulheres, já destacada no Capítulo 1, mas que retomaremos aqui ao citarmos alguns indicadores que chamam atenção para essa realidade.

Segundo os dados do IBGE (2019)²¹, entre os 12,7% da população que se encontram desempregados, a maior concentração se dá entre jovens, mulheres, negros e pardos. Ainda de acordo com a pesquisa, no primeiro trimestre de 2019, as mulheres eram a maioria (52,6%) da população desocupada e da população fora da força de trabalho (64,6%). Isto significa que, de 2001 a 2019 a realidade pouco mudou, pois nós mulheres ainda somos maioria na taxa de desempregados deste país.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2019), entre 2013 e 2018, mais de 6 milhões de brasileiros dedicam-se a serviços como mensalistas, diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou quaisquer outros profissionais

²¹ Os dados apresentados até 2019 são suficientes para demonstrarem algumas das características que distinguem o trabalho de mulheres e homens no Brasil, tendo em vista que a estrutura do mercado de trabalho não sofre alterações significativas no curto prazo. Tal esclarecimento é necessário porque nos anos de 2020 e 2021, os dados estatísticos sobre o mercado de trabalho sofreram fortes alterações em razão dos efeitos da pandemia da Covid-19, com o aprofundamento das desigualdades e da precarização, o que nos fez assumir a decisão de não os utilizar nesta seção do trabalho. A atualização dos dados até 2021 implicaria em ponderar metodologicamente os fortes impactos nas taxas de desocupação, rendimentos e informalidade do trabalho de homens e mulheres durante a pandemia. Assim, a manutenção dos dados até 2019 é mais adequada para os objetivos desta pesquisa para ilustrar as características da desigualdade no trabalho por gênero.

contratados para cuidar dos domicílios e da família de seus empregadores. Desse total, 92% são mulheres – em sua maioria negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda.

Isso tem relação direta com a formação histórica do nosso país que, comodiscutido no Capítulo 1, reservou às mulheres a iniciativa do cuidado, o pertencimento ao espaço privado, como se este fosse o único território no qual conseguiríamos agir com eficácia, por termos intrínsecos ao nosso ser, qualidades que proporcionassem tal reconhecimento. Com o ideal da essência feminina, nos empurraram às margens e para dentro. Para as mulheres negras, a situação é ainda mais grave, de invisibilidade, sexualização dos seus corpos e desvalorização dos trabalhos que desde sempre realizaram.

Neste sentido, as mulheres estão mais sujeitas a postos de trabalho vulneráveis e precários. Ademais, um estudo da OIT (2018) afirma que as mulheres continuam enfrentando obstáculos quando o assunto é o acesso a posições gerenciais e a cargos de lideranças. Quatro vezes mais homens do que mulheres trabalham como empregadores. Uma pesquisa do DIEESE destaca alguns dados sobre os diferenciais de rendimentos:

Os diferenciais de rendimentos são ainda muito significativos, com as mulheres ganhando em média 65% do que ganham os homens. Tal desigualdade é observada nos rendimentos obtidos pelas mulheres quaisquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, embora ao longo do tempo a diferença venha se estreitando lentamente (DIEESE, 2014, p. 109).

Essa é uma das realidades persistentes, pois de acordo com o IBGE (2018), mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial, entre 2012 e 2018, as trabalhadoras recebiam, em média, 20% menos que os homens no Brasil.

Também quando se leva em consideração o sexo e a escolaridade, outra pesquisa do DIEESE (2012) evidencia que as mulheres são mais mal remuneradas do que os homens com o mesmo grau de instrução em todas as regiões: “Para o trabalho feminino, onze anos de estudo fazem jus à mesma quantia que apenas oito anos, no caso dos homens” (DIEESE, 2012, p. 124-125). Os dados evidenciam que, apesar dos avanços sociais e na esfera do trabalho entre homens e mulheres, as permanências ainda prevalecem, sucumbindo às mulheres ao espaço privado, e quando as mesmas conseguem se inserir no mercado de trabalho, são menos valorizadas.

Neste sentido, Antunes (2015, p. 7) afirma que, “oscilando entre criação e sujeição, atividade catártica e servidão, o mundo do labor vivenciou um pouco de tudo: trabalho compulsório, escravidão, fruição, trabalho livre, servidão, etc”. Acrescentaríamos que, apesar das mudanças, muitas são as permanências no mundo do trabalho: exploração, desumanização e desigualdades. São traços que vêm de longe, que fazem parte da construção deste país, e que precisam estar em pauta constante contra os desmontes.

2.2 Flexibilização, terceirização e precarização do trabalho

Com a crise de reprodução do capital, que abordamos de forma mais detalhada no início deste capítulo e com toda a força do neoliberalismo, são inúmeros os impactos para os trabalhadores, o que vem ocorrendo a partir do amplo processo de flexibilização das relações de produção e de trabalho. A terceirização e a precarização, por exemplo, marcam essa nova realidade no mundo do trabalho e trazem consequências desastrosas para a classe trabalhadora, principal afetada nessa nova dinâmica. Como afirma ANTUNES e DRUCK,

Em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007-2008, esse quadro se intensificou e assistimos a uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, de matriz tayloriano-fordista, que foi dominante ao longo do século XX e vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização, ampliando os mecanismos de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor. Como o tempo e o espaço estão em frequente mutação nessa fase de mundialização do capital, presenciamos uma explosão de novas modalidades de trabalho tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços. (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 13).

Isto significa que, como parte da flexibilização do trabalho, tanto a terceirização quanto a precarização têm se tornado indispensáveis à lógica do capitalismo. Antunes confirma a “[...] indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 156). Ainda de acordo com o autor,

Os trabalhadores terceirizados, além de ganhar menos, trabalhar mais, ter mais instabilidade e menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Tais vulnerabilidades de saúde e maior exposição aos riscos decorrem exatamente dessa condição mais precária de trabalho. (ANTUNES, 2018, p. 159).

Duas leis brasileiras, ainda da década de 1970, falam sobre a terceirização e definem quais atividades podem ou não ser terceirizadas: a lei 5.645/1970 e a lei 6.019/1974. As leis permitem a terceirização em serviços de vigilância patrimonial, serviços de transportes, limpeza, por exemplo, mas proíbe terceirizar qualquer atividade de ordem permanente das empresas. Isto é, até então só era permitido terceirizar as atividades-meio e não as atividades-fim²².

A partir da década de 1990, flexibiliza-se esse limite e a terceirização se estende para todas as atividades de uma empresa, sendo agora possível terceirizar a atividade-fim, o que gera uma grande expansão entre a década de 1990 e 2000 deste tipo de contrato, editando, de acordo com Antunes (2018), o enunciado 331 que considerava ilícita tal terceirização. “Descontentes com os parcos direitos conquistados pela classe trabalhadora, os capitais exigem a terceirização total do trabalho, conforme consta de modo cabal no PL 4.330 (depois modificado para PLC 30/2015)” (ANTUNES, 2015, p. 8).

Essa situação intensifica-se com a aprovação da lei 13.429/2017 referente à terceirização do trabalho, sancionada pelo então presidente Michel Temer. A lei, entre outras deliberações, legitimou a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim. O debate em torno da lei justificava melhores possibilidades para o mercado de trabalho. Defendeu-se que o impedimento da terceirização traria prejuízos ao trabalhador, ao contrário da aprovação, que traria maiores possibilidades e postos de trabalho. A presidência do supremo neste sentido afirmou que “a terceirização não é a causa da precarização do trabalho nem viola por si só a dignidade do trabalho”.²³ Ou seja, todas as modificações do trabalho, mesmo com resistência da classe trabalhadora aconteceram e trazem consequências desafiadoras aos trabalhadores e trabalhadoras deste país.

Neste contexto de retrocessos, trabalha-se mais, a remuneração é menor, são piores as condições de trabalho e sem garantias. Ao contrário do discurso pregado, a terceirização precariza o trabalho e desemprega muito mais. O uso da terceirização é uma prática indispensável na lógica do trabalho sob o toyotismo e a acumulação flexível. As mudanças recentes são reflexos da organização do trabalho, marcada por novas modalidades de exploração, tendo como objetivo aquilo que nunca mudou, a busca por

²² Atividade-fim são aquelas essenciais para as quais a empresa se constituiu. Desta forma, as atividades-meio são aquelas secundárias.

²³ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>.

mais lucro e mais poder, aspectos estes inerentes ao capitalismo. Seja qual for à organização do trabalho, o momento histórico e/ou econômico, o capital tem esse propósito e faz o que for preciso, modifica e renova o que for necessário para conseguirlo. Como afirma Antunes e Druck,

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Neste campo, da organização do trabalho, evidencia-se através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categoria, como porta para o trabalho análogo ao escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa. (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

Essa própria forma de tratamento e distinção entre os trabalhadores é benéfica para o capital, pela existência dos conflitos internos, rotatividade e competitividade, impedindo assim, por exemplo, a organização dos trabalhadores e trabalhadoras. Assim, terceirização e capitalismo andam juntos e são funcionais um ao outro.

De acordo com Alves (2014), apesar dos governos dos anos 2000 terem aumentado o gasto público com políticas como o Bolsa Família, por exemplo, não rompeu com o Estado neoliberal predominante e forte que se encontrava, pelo contrário, continuou-se nessa lógica da acumulação flexível.

Nesse período, instaurou-se o que denominamos de “nova precariedade salarial” no país. Entendemos a “nova precariedade salarial” como sendo o novo modo de organizar o processo de trabalho e a produção do capital a partir da lógica do trabalho flexível, sendo ela caracterizada pela adoção das novas tecnologias informacional, gestão toyotista e relações de trabalho flexíveis (contrato salarial, jornada de trabalho e remuneração flexível) (ALVES, 2014, p. 91).

Essa realidade é evidenciada no dossiê intitulado “terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha”, realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2014, quando nos apresenta que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados. É possível, ainda, afirmar que este número está subestimado, visto que parte considerável dos trabalhadores terceirizados está alocada na informalidade (DIEESE, 2014, p. 13).

Como já explicitado acima, além do trabalho terceirizado ser mais precarizado, o desgaste físico do trabalho é maior, mas o salário não acompanha a intensidade de trabalho, sendo inferior a remuneração dos trabalhadores contratados diretos. O dossiê mostra ainda que a remuneração no ano de 2013 foi 24,7% menor para os trabalhadores terceirizados. Assim, intensifica-se o trabalho e permanece menor a remuneração. Neste sentido, Alves afirma que,

Essa intensificação do trabalho decorre dos novos métodos de gestão acoplados às novas tecnologias informacionais, um dos traços candentes da “nova precariedade salarial” sob o espírito do toyotismo, sendo também traço compositivo da síndrome da superexploração da força de trabalho, no Brasil. Portanto, a empresa terceira incorpora os novos métodos de gestão toyotista, sob pressão da grande empresa capitalista, reduzindo, deste modo, os postos de trabalho e produzindo mais com menos pessoal. Assim, a externalização das atividades para empresas ou pessoas – a terceirização – representa mera afirmação da lógica organizacional da empresa rede, a grande empresa capitalista nas condições históricas do capitalismo global (ALVES, 2014, p. 94).

De acordo com o dossiê (DIEESE, 2014), se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceirizados.

Outro ponto importante que o dossiê apresenta é o que se denomina de quatro faces da terceirização, a saber: a primeira delas é o calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores; a segunda trata das diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização; a terceira se refere aos ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados; e, a quarta menciona a discriminação que os trabalhadores terceirizados sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho.

É nítido que todas essas faces estão interligadas e são funcionais ao capital, uma vez que diminuem custos, aumentam produção e lucro. Com a quarta face, em especial, é possível aflorar a competitividade entre os trabalhadores e trabalhadoras, o não reconhecimento enquanto coletividade explorada em maior ou menor grau e a desarticulação de qualquer tentativa de reivindicação e consciência de classe. Como afirma Alves (2014), a terceirização é apenas a ponta do iceberg nessa nova organização sobre a qual se constituiu o capital. Para ele,

O capitalismo brasileiro constituiu-se como um capitalismo hipertardio, dependente, de extração colonial-escravista e via prussiana, no qual, historicamente, o moderno se articulou com o arcaico, e o primado da iniciativa privada se impôs sobre a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais dos trabalhadores. Na verdade, está inscrito no DNA do capitalismo brasileiro o modo oligárquico-patrimonialista de organização da exploração da força de trabalho, com a “Casa Grande” continuando a ser movida insaciavelmente pela busca desenfreada de lucros (o que explica a ânsia da terceirização como estratégia de rebaixamento salarial e espoliação de benefícios trabalhistas). Ao mesmo tempo, a nova etapa histórica do capitalismo flexível reforça – afirma e valida – o traço estrutural do capitalismo brasileiro salientado acima (ALVES, 2014, p. 100).

A particularidade da nossa formação histórica, social e econômica, permanece viva, foi funcional ao capital e continua, em todas as suas esferas. A busca desenfreada por lucro, aliada ao poder ideológico são os objetivos imutáveis do capitalismo, independente do momento histórico. Pensar no capitalismo de uma perspectiva crítica é associá-lo à exploração, à desigualdade.

Neste sentido, as reformas do Estado, como é o caso da reforma trabalhista, fazem parte das estratégias para viabilizar maior lucro e desresponsabilizar as empresas, o capital. A lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017 prevê, entre outras medidas, que a jornada de trabalho pode ser flexível. Como Afirma Abílio, em entrevista concedida ao Instituto Humanitas Unisinos (IHU),

No que concerne ao mercado informal, não há nada na reforma que acene para alguma possibilidade de extensão da proteção social. No que concerne ao mercado formal, ela possibilita em realidade uma informalização por dentro das relações formais. Será possível então manter o trabalhador na condição de formal e ao mesmo tempo eliminar suas garantias e direitos associados ao trabalho. Ou seja, o Estado está promovendo a precarização e um novo tipo de informalização das relações de trabalho em um mercado que sempre teve na sua própria estruturação um veículo poderoso de exploração e rebaixamento da força de trabalho. (ABÍLIO, 2017, s/p).²⁴

Neste sentido, quando falamos de reforma trabalhista, todos os trabalhadores são afetados. Isso é indiscutível quando fazemos uma análise crítica da realidade, porém alguns segmentos da população são atingidos de forma mais intensa e com consequências ainda maiores. Este é o caso das mulheres, por exemplo, público alvo deste estudo.

As mulheres trabalhadoras podem ser as mais prejudicadas, tendo em vista que são elas que estão em piores condições no mercado de trabalho e que, além disso, agregam

²⁴ Matéria disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 18 de Mar. 2020.

o trabalho doméstico a sua atividade produtiva. Essa mudança causa ainda mais retrocesso na conquista de direitos em alguns segmentos, como ocorre com a Proposta de Emenda Constitucional - PEC das domésticas, por exemplo, que, por meio da lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, estabelece no Art. 2º, 44 horas semanais para a profissão, historicamente marcada pela informalidade. Como destaca Abílio,

Quando se trata de analisar os efeitos negativos da reforma trabalhista, um percentual significativo da população merece atenção, porque ele será o mais prejudicado com as mudanças que terão como consequência imediata a eliminação de uma ampla gama de postos formais tais como se constituem hoje no setor de serviços para a reinserção de um exército de trabalhadores agora transformados em trabalhadores intermitentes. Eles vão ganhar por hora, não terão descanso remunerado, não terão garantia alguma sobre o quanto recebem, verão, do dia para a noite, a sua renda que já é mínima ser rebaixada e tornada ainda instável, entre outras maldades (ABÍLIO, 2017, s/p).

A lei tem estimulado o retorno ao trabalho por tempo parcial e dificuldades na contribuição previdenciária das domésticas, por exemplo. Uma profissão tão desvalorizada historicamente, que até poucos anos atrás não garantia os direitos mínimos do trabalho como seguro desemprego, adicional noturno e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), vê-se cotidianamente ameaçada por uma reforma que desconsiderou o histórico de discriminação e de luta dessas mulheres que exercem o trabalho doméstico remunerado.

Entre outras determinações, foi revogado o Art. 384, na proposta de reforma trabalhista, que estabelecia a obrigatoriedade de um intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada de trabalho e o início da jornada extraordinária, reservado ao descanso. Ou seja, anteriormente, a trabalhadora era submetida legalmente a uma pausa antes de realizar a hora extra, agora não há mais garantia do descanso. Em relação às mulheres grávidas, a partir da aprovação da reforma de 2017, foi permitido o trabalho de gestantes e lactantes em locais de insalubridades consideradas médias ou baixas, mediante autorização médica.

Diante do exposto, fica perceptível que mesmo no trabalho formal as garantias trabalhistas estão vulneráveis e neste sentido as mulheres são duplamente afetadas, estando elas no mercado formal ou não. Elas estão inclusas nessa lógica em que o Estado trabalha a favor do capital e o capital a favor de si mesmo e todos contra a classe trabalhadora que é quem sustenta esse país através do seu trabalho e que, além de não usufruir do que produz, está cada dia mais distante das garantias mínimas do trabalho e

de sobrevivência. As mulheres, particularmente, sofrem em dobro, por manterem duplas jornadas de trabalho, e ainda assim, terem seus trabalhos menos valorizados.

2.3 Economia do compartilhamento e plataformas digitais: abertura para uberização do trabalho

Estamos vivenciando uma conjuntura desfavorável para o emprego e as condições de trabalho. A reestruturação produtiva e a globalização trouxeram muitas mudanças para o mundo do trabalho como, por exemplo, a abertura sem precedentes à tecnologia como ferramenta de inserção no mercado e como forma de trabalho em si, nunca antes vista. O século XXI apresenta inúmeros desafios quando pensamos no mundo do trabalho e na classe trabalhadora. O desemprego surge como um problema estrutural do capitalismo e, conseqüentemente, o trabalho informal passa a ser uma opção de ocupação por meio dos aplicativos de transporte, por exemplo, visto como uma possibilidade de sobrevivência durante as conhecidas crises de reprodução do sistema capitalista.

Abre-se um novo momento de expansão do capitalismo, com a reorganização do trabalho e das relações sociais. O avanço das políticas neoliberais tem sido combustível para a crescente desregulamentação do trabalho e a criação de modelos de produção e de trabalho cada vez mais precarizados.

A ampla transformação do capital, em seus aspectos organizacionais e sociais, tem sido possível não apenas pelo contínuo desenvolvimento das tecnologias que possibilitaram novas formas de produção, de gestão, de venda e de controle do trabalho, mas também, pelo aprofundamento de políticas neoliberais. Políticas que, ao mesmo tempo, desvalorizam a legislação e o processo de negociação coletiva e são inaptas a responder de forma adequada às crises econômicas sistêmicas. Como resultado temos o crescimento do desemprego, do subemprego e da precarização do trabalho. (KREIN, VERAS e FILGUEIRAS, 2019, apud ARTUR e CARDOSO, 2017, p. 351).

É neste cenário de flexibilização e desregulamentação que as plataformas digitais de trabalho se apresentam e se proliferam. Elas fazem parte de um modelo de economia chamado de Gig Economy, em que se preconizava a suposta economia do compartilhamento. Na verdade, se mostrou contraditório no que propõe e no que de fato oferece.

A Economia do Compartilhamento é apresentada inicialmente como uma rede de contato e de uma nova forma de fazer negócios por meio da internet, conectando consumidores com provedores de bens e serviços para ampliar as trocas no mundo físico

(SLEE, 2017). Esses serviços podem ser os mais diversos como, por exemplo, serviços domésticos, aluguéis imobiliários, transporte de pessoas, de animais, vendas e muitas outras possibilidades, desde a produção à comercialização. A ideia inicial era desafiar as indústrias tradicionais de serviços como hotelaria e transporte, porém tem se tornado tão grande quanto elas, reproduzindo um padrão alicerçado em condições precárias de trabalho.

De acordo com Slee, “seus defensores [...] descrevem a Economia do Compartilhamento como um novo tipo de negócio. Em outras, como um movimento social. Seria uma mistura afetiva de comércio e causa no mundo digital” (SLEE, 2017, p. 33). Porém, o que temos observado é que o ideal de uma economia capaz de conectar as pessoas e fazer dessa conexão algo consciente para além de produtivo foi visivelmente frustrado.

De acordo com o autor, o apelo inicial foi de um sistema capaz de fazer trocas informais, de serviços, caronas entre vizinhos e amigos, e a internet seria a intermediária nessa conexão. Seria uma troca de ajuda, o vizinho que pegou carona poderia economizar tempo, e quem ofertou a carona conseguiria uma contribuição em dinheiro que ajudaria na sua despesa com o combustível. Além disso, propunha tornar o mundo menos materialista, mais solidário e, conseqüentemente, mais sustentável. Nessa troca poderia surgir uma relação afetiva de amizade onde as pessoas se olham e conversam nesse tempo em que se compartilha alguma experiência, diferente da distância existente entre as grandes corporações e os seus usuários/clientes.

[...] Podemos nos tornar anfitriões do Airbnb, motoristas do Lyft²⁵, um trabalhador manual para o Handy ou um investidor altruísta emprestando dinheiro no Lending Club. O movimento parece ameaçar aqueles que detêm o poder, como grandes cadeias de hotel, redes de fast-food e bancos. É uma visão igualitária construída mais em relação de troca de igual para igual do que em organização hierárquica, e garantida pela habilidade virtual que a internet tem de conectar pessoas: a Economia do Compartilhamento promete fazer com que “os estadunidenses [mas não só] confiem uns nos outros [...]”. (SLEE, 2017, p. 34).

Dito desta forma, de fato é um discurso que socialmente nos inspira esperança. Contudo, o que temos visto é o inverso. As empresas que atuam por aplicativos são corporações que se tornaram tão poderosas quanto as que diziam combater, com

²⁵ Lyft é uma empresa de rede de transporte dos EUA fundada em 2012. Principal concorrente da Uber no mercado norte-americano. Conecta motoristas e usuários. Estima-se 1 milhão de corridas diárias distribuídas em 350 cidades. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/lyft/>.

especificidades extremamente perigosas para o mundo do trabalho, que é principalmente a precarização, a falta de vínculo empregatício e direitos trabalhistas. Parece-nos que nada sobrou da proposta inicial, se é que um dia ela de fato existiu. “A Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas” (SLEE, 2017, p. 35). Além disso,

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre suas próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa (SLEE, 2017, p. 36).

Em outras palavras, quem paga o preço são aquelas trabalhadoras e trabalhadores que estão na ponta, que de fato são as/os que produzem toda a riqueza dessas companhias, sejam elas do transporte ou de outros serviços, produção e comercialização de produtos com a indiferença de uma lógica produtiva que só pensa em seus lucros, poder e mais concentração de riqueza.

Essa é a realidade na prática da economia do compartilhamento, que tem como seus conhecidos líderes no setor de viagens e hospedagens o Airbnb e no setor de transportes a Uber. De acordo com Slee, precisamos saber que “o valor de mercado da uber supera o da maior companhia de aluguel de veículos do planeta, o do Airbnb iguale-se ao da maior cadeia internacional de hotéis [...]” (SLEE, 2017, p. 38). Isso significa que, a promessa de uma economia capaz de desmontar as grandes indústrias tradicionais, a fim de proporcionar uma experiência diferente na economia de serviços, no fim, tornou-se tão igual ou pior.

De acordo com os autores, como resultado de todo esse processo, temos o surgimento em 2010, nos Estados Unidos, da empresa Uber, apresentando uma nova concepção de trabalho e, junto com ela, novos desafios quanto à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras.

Para Ferrer e Oliveira, o sistema Uber possibilita essa nova criação de papéis sociais e relações de trabalho condicionado à racionalidade neoliberal. Esta racionalidade está fundamentada na desregulamentação do trabalho, retirada de direitos, aumento da competitividade, individualização e manutenção da ideologia do poder da classe capitalista. Como afirmam os autores,

Com o sistema uber, que se constitui em exemplo de processo de automação, como também no objeto do presente estudo, inaugura-se um contexto diferenciado, dinâmico, moderno, ao mesmo tempo em que evidenciam características próprias ao modo de produção capitalista, trabalhadores expropriados de direitos básicos, anteriormente assegurados pela legislação trabalhista (FERRER e OLIVEIRA, 2018, p. 182).

É o que temos defendido até aqui. As transformações não estão acabadas, tampouco sabemos o fim, porém já conseguimos visualizar as consequências e impactos dessas transformações na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, porque é exatamente isso que acontece no Brasil e no mundo; ao mesmo tempo em que as mudanças com a tecnologia trazem impactos positivos, elas apresentam impactos negativos tanto quanto e muitas vezes maiores do que os considerados avanços. Neste sentido, os autores reforçam que,

As inovações tecnológicas certamente acarretaram significativos avanços em termos culturais, pois diferentes culturas são conectadas em tempo real, possibilitando a socialização de hábitos, costumes e tradições e promovendo ainda mais a miscigenação cultural. Por outro lado, intensificou a denominada exclusão digital, pois, embora o avanço tenha sido expressivo, parcela significativa da população ainda permanece à margem das inovações tecnológicas. A parcela dos excluídos, tanto digitais como também sociais, que naturalmente são colocados nessa condição pelo próprio sistema capitalista, agora habitam um universo paralelo, alheio às inovações tecnológicas. (FERRER e OLIVEIRA, 2018, p. 185).

Na dinâmica das relações de trabalho, majoritariamente as pessoas inseridas nesse contexto estão sendo explorados (as). Quando a tecnologia é inserida na produção, muda-se a mesma. Exemplo disso é o desemprego estrutural que se observa com intensidade desde os anos de 1990 e o aumento da informalidade. De acordo com Ferrer e Oliveira (2018, p. 187), citando a Carta Capital (2018), “desde 2014, o País perde, em média, um milhão de postos com carteira assinada por ano”.

É nesse contexto de desemprego, informalidade, desigualdades e, sobretudo, perda de direitos do trabalho, em consonância com o avanço acelerado das novastecnologias da informação, que surge em um ambiente fértil de exploração do trabalho, fenômeno denominado pelos estudiosos de uberização do trabalho. Este é também o ambiente do empreendedorismo individual, da ausência do Estado e responsabilização dos sujeitos por eles mesmos, seja na vida social, seja na esfera do trabalho. Para Rafael Zanatta, citado por Ferrer e Oliveira (2018, p. 190), “Uberização é um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto [...] mas, no meio, você tem um intermediário extraindo valor [...]”.

Diante do exposto, Sabino e Abílio afirmam que,

É inegável que o progresso técnico advindo da criação de novas tecnologias é essencial para o desenvolvimento econômico e que carrega consigo transformações culturais e sociais significativas para a sociedade. Por outro lado, a História demonstra que, muitas vezes, a inovação tecnológica é acompanhada de muita dor e sofrimento, traduzidos no desemprego ou na exploração indigna do trabalho humano. O desenvolvimento tecnológico não é neutro, suas direções, apropriações e objetivos são políticos (SABINO e ABÍLIO, 2019, p. 128).

De acordo com o IBGE e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), a utilização dos aplicativos de entrega e transporte vêm crescendo no mundo e no Brasil. Diante desta explosão de opções, o número de trabalhadores e trabalhadoras que atuam na área de entrega aumentou em 201 mil pessoas no primeiro trimestre de 2019 em relação ao mesmo período de 2018. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2018, a quantidade de pessoas que trabalhava por conta própria com delivery saltou 104,2% em um ano. Estas novas ocupações, da forma como se apresentam, são reflexos das crises e da falta de empregos formais.

Não existiria, então, momento mais propício para que a Uber, o aplicativo de transporte líder de usuários na época, se instalasse também no Brasil, o que ocorreu em 2014. Sabemos, então, que essas mudanças significam para o capital a possibilidade de maior barganha sobre a força de trabalho, exploração e mais lucro, uma vez que os números de trabalhadores desempregados só aumentam. Neste sentido,

O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos (FERRER e OLIVEIRA, 2018, p. 191).

De fato, tem sido uma contradição no âmbito do trabalho, do social e do direito pensar os aplicativos de transporte. Possibilidade de empregabilidade ou necessidade para sobrevivência? Há alguma diferença? Nós acreditamos que, em meio à necessidade, os indivíduos fazem escolhas contraditórias, porém quando não temos muitas opções, a nossa liberdade também é podada. Essas são algumas questões complexas que envolvem a realidade das novas tecnologias, dos aplicativos de transporte e dos impactos das novas relações de trabalho que surgem na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

A Uber, por exemplo, desde sua criação em 2010, tem conseguido captar inúmeros investimentos para a existência de uma empresa que dissemina situações de trabalho precarizadas, uma vez que não considera os trabalhadores e trabalhadoras como seus funcionários e sim como parceiros/as, porém parceiros/as estes/as que não usufruem dos lucros da empresa, mas sim dos ônus, como jornadas de trabalhos excessivas e custos, sem nenhuma consideração de vínculo trabalhista e, conseqüentemente, sem garantias de proteção por parte da empresa.

Nessa relação entre capital e trabalho, mesmo a Uber não sendo detentora de parte dos meios de produção físicos, ou seja, dos transportes, celulares, ainda assim controla todo o funcionamento do trabalho, por ser proprietária do capital dinheiro e do domínio no processo de concepção da atividade. Sendo assim, sem esse gerenciamento não é possível oferecer tal serviço aos consumidores e, conseqüentemente, o trabalhador não se classifica como autônomo no sentido puro de conseguir seus serviços independente do intermédio da Uber. Fontes, nesse sentido afirma que,

No momento em que o trabalhador, dispondo ainda ou não de alguma propriedade direta, somente pode realizar sua atividade sob o comando do capital, saímos de uma relação social de prestação de serviços para o trabalho valorizador do valor, tipicamente capitalista. O contrato – ou a exploração direta – é seu formato jurídico e não traduz as relações reais (FONTES, 2017, p. 58).

Desta forma, a Uber controla, por meio da tecnologia, considerada outra forma de capital, o antes, o durante e o depois na realização do serviço ou da corrida. O cadastramento e toda documentação necessária para se tornar um trabalhador(a)/usuário(a) da empresa; o monitoramento da corrida em andamento, percurso, valores por meio dos algoritmos; e, o depois, com toda a avaliação dos usuários(as) que também se torna uma avaliação do próprio aplicativo.

Para a empresa Uber, é interessante manter os investimentos e parcerias com as demais empresas para além do lucro pela condição de trabalho acima citada, como afirma Fontes,

Os interesses comuns a tais grandes proprietários não se limitam aos lucros diretos do empreendimento, mas se estendem às maneiras de contornar a legislação e os impostos, implantando sofisticadas redes jurídicas internacionais e utilizando-se de paraísos fiscais [...]. Ademais, é fundamental contar com a livre circulação internacional do lucro, além do estabelecimento de uma defesa política comum com o empresariado dos diferentes países quanto à subordinação de trabalhadores sem direitos e, se possível, com uma intensa difusão através de educação (escolar, pública e/ou privada e não

escolar) e da mídia proprietária das vantagens do empreendedorismo, aliado ao fim inelutável do “trabalho”. Isso sem falar de intrincadas imposições legais estabelecidas através de tratados internacionais, que limitam o raio de ação das lutas dos trabalhadores em cada país. Quanto aos impostos do trabalho e da própria atividade, estes serão pagos diretamente pelo trabalhador (taxas de circulação, permissões etc.) (FONTES, 2017, p. 57).

Desta forma, percebemos que o futuro provável do mundo do trabalho já é realidade. A uberização que representa um novo estágio da exploração do trabalhador já existe. Como afirma Abílio,

[...] Não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017, s/p).

De acordo com a autora, não foi no universo da economia digital que surgiu o processo de trabalho precarizado que se trata contemporaneamente como uberização, mas é fato que hoje majoritariamente é neste ambiente que essa realidade tem se materializado de forma mais efetiva.

Sendo assim, nessa condição de trabalho, ganha força a ideia de um trabalhador/trabalhadora autônomo/a, que realiza sua atividade de trabalho de forma independente, recebe sua porcentagem em cima de cada viagem realizada e tem certa flexibilidade para fazer sua carga horária, aceitar ou não as viagens. Porém, na prática é um pouco mais complexo. Como afirma Abílio, “o que gerencia seu trabalho é um software instalado num smartphone, então mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa” (ABÍLIO, 2017, s/p). Essa ideia de trabalho entre parceiros e trabalhador livre é no mínimo falsa.

As empresas de aplicativos de transporte fogem da possibilidade de estabelecer uma relação de vínculo trabalhista e se declaram como sendo uma “plataforma digital” que interliga consumidores e motoristas. Na realidade o contexto é bem mais complexo, uma vez que toda essa relação é monitorada, inclusive decidindo o valor da corrida e analisando as avaliações como um dos principais critérios para a permanência ou não do cadastro do/a motorista na plataforma. Nessa lógica, Abílio afirma que,

Trabalhadores e consumidores tornam-se perfis virtuais, números de um cadastro. A atividade de ambos é material e tangível, é ela a fonte que alimenta o controle sobre o trabalho, sua organização e distribuição no tempo e no

espaço, que, no entanto, são programados e executados pelos softwares e seus algoritmos. Ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça. (ABÍLIO, 2017, s/p).

No Brasil, a pesquisa do IBOPE Conecta, realizada em 2017, revelou que os APPs de transporte mais usados no Brasil são o Uber, com 54% das preferências dos brasileiros/as, a 99 com 12%, Easy e Cabify que ficam com 5% e 4%, respectivamente. De acordo com o site oficial da Uber, a ideia surgiu em 2008, em Paris, quando Travis Kalanick e Garrett Camp não conseguiram encontrar um táxi em um intenso inverno. No ano seguinte, os dois empreendedores conseguiram desenvolver um aplicativo para smartphone e, em 2010, em San Francisco, a primeira viagem foi realizada.

Em dezembro de 2011 o APP da Uber foi lançado internacionalmente na mesma cidade em que a ideia nasceu. Ainda de acordo com o site, quatro anos depois, em 2015, a Uber expandiu seu mercado para além de transporte de passageiros, passando a compor também o mercado de serviços. O Uber Eats começou em Chicago, Los Angeles e Nova York, como serviço de entrega de restaurantes, mercados e etc.

No final do ano de 2015, a empresa completou 1 bilhão de viagens. Em 10 de junho de 2018 já atuava em mais de 21 países nos 5 continentes, anunciando que 173 viagens e entregas poderiam ser realizadas simultaneamente. De acordo com a Uber, em seu site oficial, “seja para uma viagem de carro, uma volta de bicicleta ou para pedir um sanduíche, a Uber usa a tecnologia para dar às pessoas o que elas querem, quando e onde elas precisam”.

Hoje a Uber está presente em mais de 10 mil cidades do mundo, mais de 500 no Brasil. Ainda de acordo com o site oficial, chegaram junto com a Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. São mais de 5 milhões de motoristas e entregadores/as “parceiros/as” no mundo. No Brasil, representam mais de 850 mil motoristas e entregadores/as e 22 milhões de consumidores.

No Brasil já são diversos serviços e produtos: uberX, uber juntos, uber comfort, uber black, uber eats, patinetes e transporte público. Os quatro primeiros são referentes ao transporte de usuários, oferecendo categorias diferentes de conforto e de compartilhamento de viagens, e os demais ofertam diversos serviços de entrega de refeições, alugueis e informações.

Em todos esses serviços, como afirma Slee, “quando se trata de lucro, a abordagem mais promissora da uber é empurrar os custos para os/as motoristas e os/as passageiros/as” (SLEE, 2017, p. 20). O autor destaca, ainda, que as plataformas são as mais beneficiadas, porém sustentam o discurso de que são apenas intermediárias e que não cabe a elas a responsabilidade sobre as consequências para a classe trabalhadora. Na esfera do trabalho, como em qualquer outra, uma ideia inédita e plausível pode gerar dinheiro e muito lucro.

O segundo aplicativo mais utilizado no Brasil é o 99. De acordo com a Machine – Tecnologia de aplicativos de transporte, no início a 99 trabalhava exclusivamente com táxi, a 99 táxis. Logo, criaram a 99Pop, voltada para motoristas particulares, no mesmo sentido da uber. Foi fundada em 2012 pelos engenheiros brasileiros Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras. De acordo com o site oficial da 99 app, a empresa faz parte da companhia global Didi Chuxing (“DiDi”). Isto significa que, a empresa chinesa comprou o aplicativo brasileiro, e está na concorrência com a Uber, para dominar o mercado mundial.

Ainda de acordo com o site da 99 app, o aplicativo conecta mais de 600 mil motoristas com 18 milhões de passageiros em mais de 1.600 cidades no Brasil. Como uma das maiores provedoras de mobilidade do país, a startup oferece cinco tipos de serviços na sua plataforma: 99Poupa, categoria de carros particulares presente em mais de 40 regiões metropolitanas e grandes cidades; 99Taxi, categoria que cobre todo o país; e, 99Top, serviço de táxis de luxo oferecido em São Paulo. Ainda dispõem da 99Compartilha, serviço de corridas compartilhadas disponível em capitais como: Belo Horizonte (MG), Campinas (SP), João Pessoa (PB); e, o 99Comfort, que reúne comodidade de carros novos e espaçosos a um preço acessível em algumas capitais do país – Porto Alegre (RS), Curitiba (PR), Brasília (DF), São Paulo (SP) e João Pessoa (PB). Assim como a Uber, a 99 considera-se apenas como uma plataforma digital que conecta motoristas e consumidores.

Já a Cabify, de acordo com seu site oficial, surgiu em Madri, no ano de 2011, e se expandiu em poucos meses para a América Latina. Atualmente opera na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Espanha, México, Panamá, Peru, República Dominicana e Uruguai, e também se considera plataforma digital que conecta parceiros (motoristas) com passageiros.

A Easy, segundo a IBOPE Conect, fica com 5% da preferência dos usuários brasileiros. De acordo com o site oficial, a ideia original surgiu no início de 2011, a partir

dos fundadores Tallis Gomes e Daniel Cohen. O principal motivo para iniciar a empresa foi a ineficiência do transporte de táxi que tinham vivenciado no Rio de Janeiro durante um evento. Daniel Cohen, Vinicius Garcia, Bernardo Bicalho e Marcio William, juntaram-se a Gomes nos estágios iniciais da companhia, formando sua primeira equipe, e o aplicativo foi lançado em 2011. O Rio de Janeiro serviu como um mercado teste para a Easy, com o lançamento oficial do aplicativo em abril de 2012. Atualmente integrou-se a Cabify para oferecer mais opções em um só aplicativo, conforme está informado no site oficial da empresa.

Como podemos observar, todas as empresas citadas acima se intitulam como plataformas que conectam motoristas a passageiros. Os/as motoristas são considerados parceiros/as, sem vínculo trabalhista e, conseqüentemente, não estão enquadrados na parcela dos trabalhadores e trabalhadoras que dispõem de direitos como férias, décimo terceiro, hora extra e etc. Na medida em que as empresas em questão não assumem a sua responsabilidade no reconhecimento de uma relação de trabalho, não considerando como vínculo empregatício, os trabalhadores e trabalhadoras ficam à mercê da própria sorte, sendo eles/as mesmos/as responsáveis pelos custos e por qualquer imprevisto, infortúnio ou acidente de trabalho que venha a acontecer.

No que diz respeito ao gênero, em outubro de 2019 a Uber lançou o programa: “elas na direção” para, segundo a empresa, incentivar as mulheres na geração de renda como motoristas do aplicativo. De acordo com a equipe da Uber, através do seu site oficial, o objetivo seria conquistar a independência financeira sem abrir mão da flexibilidade, permitindo ajustar o trabalho de acordo com sua rotina pessoal. Essa seria a oportunidade que a Uber proporcionaria para milhares de mulheres brasileiras ao lançar a plataforma em São Paulo.

A plataforma: “elas na direção” contará com ações exclusivas para as atuais mulheres motoristas e as que desejam se tornar parceiras do app Uber. A ferramenta já está disponível em 17 cidades do Brasil e tem planos de expansão para várias outras em 2020, de acordo com a equipe da Uber. Para as mulheres, a oportunidade de ter uma fonte de renda, representa autonomia, afirma os dados do Relatório²⁶ feito pela Locomotiva/Uber: Autonomia das Mulheres – Relatório de Pesquisa Quantitativa.

Importante analisarmos esse discurso de oportunidade para as mulheres, de forma a identificar como ele vem especificamente atrelado à flexibilidade de harmonizar o

²⁶ Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/estudos>

trabalho com a rotina pessoal. Ainda de acordo com o relatório realizado pelo Instituto Locomotiva, ter um trabalho flexível que permita a conciliação com o cuidado com os filhos, casa e família é de alta importância. Isso talvez não chamasse tanta atenção se não soubéssemos que essa carga da rotina pessoal se refere ao trabalho doméstico, ao cuidado com os/as filhos/as, com os/as idosos/as da casa e que, predominantemente, são impostos às mulheres, como já discutimos detalhadamente no capítulo anterior. Neste sentido, Abílio contribui para a reflexão afirmando que,

A indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a fusão entre esfera profissional e esfera privada e a impossibilidade de mediações publicamente instituídas na regulação do trabalho, a indefinição quanto ao que é e o que não é trabalho são alguns dos elementos que costumam a vida das mulheres. (ABÍLIO, 2017, s/p).

A realidade de muitas mulheres vem atrelada ao trabalho não pago, da esfera privada, e ao trabalho como complemento de renda, mas também como único meio de sobrevivência, conforme demonstraremos no próximo capítulo. Dar conta do trabalho na esfera privada e fora de casa constitui a realidade da maioria das mulheres, o que historicamente resulta em desigualdades, menos oportunidades e remunerações, assumindo mais trabalho e maior exploração. Como assinala Abílio,

Nas últimas décadas ficou claro que também era possível transferir o gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador – é óbvio que um gerenciamento subordinado, costurado pelas ameaças da concorrência e do desemprego. O fato é que a passagem do relógio de ponto para o relógio de pulso mostrou-se extremamente eficaz na intensificação do trabalho e na extensão do tempo de trabalho. Hoje a jornada de oito horas parece uma lembrança distante para trabalhadores das mais diversas qualificações e remunerações (ABÍLIO, 2017, s/p).

Neste contexto de uberização do trabalho, quando pensamos em um recorte de gênero, proposta deste nosso estudo, analisamos que as mulheres estão em pior situação, tendo em vista que historicamente elas estão inseridas majoritariamente na informalidade. Sendo assim, nesta nova configuração do trabalho, tendo a tecnologia como forma de inserção produtiva, elas continuam mais precarizadas, e em piores condições. De acordo com Caldas Giorgi, advogada trabalhista,

É uma desigualdade transversal, não importa quantas formas de trabalho e legislações forem criadas, existirá uma aplicação diferente entre homens e mulheres [...]. Devido à cultura patriarcal, essa desigualdade já é presente no trabalho formal e expressa em pontos que vão desde as diferenças salariais até

a dupla jornada exercida por mulheres que, além de trabalharem, ainda são donas de casa e cuidam sozinhas da criação dos filhos (GIORGI, 2019, s/p)²⁷

Abílio reforça o debate com a reflexão de que “as mulheres que estão à margem da economia formal, geralmente negras e periféricas, já tinham a vida ‘uberizada’ desde sempre. [...] Ela vai aderindo às oportunidades que surgirem, se administrando em uma instabilidade permanente” (ABÍLIO, 2019, s/p). Ou seja, para as mulheres, especialmente para as negras, ainda mais precarizadas, essa nova configuração do trabalho já é uma realidade há muito tempo. Para elas, a informalidade tem um sentido totalmente particularizado, considerando principalmente os trabalhos “tipicamente femininos”.

Neste sentido, para Abílio (2019) a uberização evidencia uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho. Trabalhadores e trabalhadoras desprovidos/as de direitos e em situações de precarização. Para as mulheres, especialmente, essa já é a realidade há muito tempo, agravada pela discriminação, assédio no ambiente de trabalho, condições e salários desiguais.

²⁷ Matéria disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/58726/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>. Acesso em: 18 Mar. 2020.

3. CAPÍTULO III - METODOLOGIA

3.1 Motivação da Pesquisa

Uma problemática tem se tornado muito preocupante diante da acelerada transformação na organização do trabalho no século XXI, a partir do avanço das tecnologias da informação e a utilização dos aplicativos de transporte e serviços, o que tem promovido o agravamento da precarização do trabalho e a perda dos direitos trabalhistas, configurando o processo de uberização do trabalho. A insegurança trazida pelas transformações no mundo do trabalho tem impactos ainda maiores quando consideramos o marcador de gênero. Dessa forma, o objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte nas plataformas virtuais no estado da Paraíba.

A partir de 2016, com a chegada dos aplicativos no estado e com uma grande adesão, tanto de usuários e usuárias motoristas quanto de usuários e usuárias consumidores, temos uma reconfiguração do cenário do transporte na cidade e também das “relações de trabalho”. Assim, tendo em vista o perfil de trabalho informal que historicamente a Paraíba apresenta, consideramos importante analisar esse novo formato que se apresenta como uma possibilidade de renda para as mulheres e quais as condições de trabalho a elas oferecidas.

3.2 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa trata-se de um trabalho qualitativo e de campo, com uma perspectiva teórico crítica e analítica que se aproxima de uma análise materialista histórica, sem desconsiderar as contribuições da interdisciplinaridade que marca esse estudo.

A pesquisa de campo foi executada junto às motoristas por aplicativo do estado da Paraíba, a saber: Campina Grande e João Pessoa, e com o diretor de uma das associações da categoria: a Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB (AMPTPI). O método utilizado para essa pesquisa foi o qualitativo e analítico, a partir das informações obtidas na pesquisa de campo.

A escolha por João Pessoa e Campina grande justifica-se por serem as duas maiores cidades do estado da Paraíba e, portanto, ter o maior número de motoristas por aplicativo, o que possibilitou uma maior amostra.

Esta é uma pesquisa de abordagem teórica interdisciplinar, com referências não só do Serviço Social. Utilizamos, por exemplo, autoras e autores como: Tiburi (2020), Wolf (2020), Perrot (2019), Puleo (2004) Saffioti (1976 e 2004), Abílio (2017), Antunes (2009) 2018), Pochamnn (2016), Pinto (2007), Hirata (2002), Leite (2003), da Sociologia, Economia do Trabalho, Filosofia, História e Ciência Política, a fim de contribuir para uma visão mais ampla do tema em questão.

3.3 Público alvo e etapas da pesquisa

A pesquisa abordou 41 mulheres motoristas por aplicativo do estado da Paraíba que participaram da primeira etapa da investigação com a aplicação de um questionário virtual, executado por meio da plataforma Google Forms, com o objetivo de obter uma aproximação inicial com o público alvo, com perguntas mais gerais para definir o perfil das participantes.

Destas 41 mulheres, 12 participaram da segunda etapa da entrevista, cujo propósito foi expandir e aprofundar, agora com mais riqueza de detalhes, as questões da primeira etapa da pesquisa. A terceira foi realizada com o diretor de uma das associações da categoria, a AMPTPI, com a finalidade de entender o ponto de vista da associação sobre as questões que envolvem a categoria das/os motoristas, buscando atenção especial para investigar a existência de alguma política específica dentro do órgão para as questões femininas. A amostra da pesquisa compreende o universo disponível, tendo em vista a dificuldade em obter dados oficiais do número de mulheres motoristas com o uso de plataformas digitais na Paraíba, inclusive por parte da associação da categoria. Desse modo, os contatos foram intencionais e por acessibilidade.

A pesquisa de campo foi realizada em três etapas, a saber: aplicação de questionário semiestruturado, a fim de identificar o perfil das motoristas por aplicativos de transporte na Paraíba. Esta primeira etapa da pesquisa foi realizada de forma virtual através de um formulário (com perguntas referentes a idade, renda, condições de trabalho), ferramenta disponibilizada pelo Google Forms, entre dezembro de 2019 a março de 2020, com a única exigência de ser mulher e motorista por aplicativos. Conseguimos para esta primeira etapa um total de 41 voluntárias, mediante a interlocução inicial com o presidente da AMPTPI e pela divulgação posteriormente da pesquisa feita pelas próprias motoristas, nos grupos de WhatsApp das quais elas fazem parte.

Para a segunda etapa, a entrevista direta, estabelecemos alguns requisitos para que pudessemos compreender de forma mais aprofundada as vivências de algumas mulheres no universo pesquisado. Utilizamos então como critérios as motoristas que atuam exclusivamente nessa função, sendo a única fonte de renda; motoristas que atuam como

renda complementar; motoristas com ensino superior; com e sem filhos e com idades diferentes. Esta segunda etapa da pesquisa seria caracterizada como pesquisa direta, de forma presencial.

Devido a pandemia mundial do novo Coronavírus (COVID-19), por medida de segurança, tornou-se inviável continuar com tal procedimento planejado inicialmente. Sendo assim, tivemos que readaptar a metodologia e as entrevistas para o modelo virtual, por meio das ferramentas tecnológicas, como, por exemplo, vídeo conferência com a utilização do Google Meet e pelo Whatsapp através de áudio e texto.

As duas plataformas foram utilizadas, tendo em vista que a maioria das voluntárias não aceitaram participar por meio de vídeo conferência, com a justificativa de não se sentirem confortáveis com o vídeo. Sendo assim, a segunda opção foi realizar a entrevista pelo WhatsApp, onde as mesmas se disponibilizaram a responder as perguntas por áudio e/ou texto. Esse foi um entervero adicional que o período de pandemia nos impôs, e gerou uma dificuldade inesperada para conseguirmos manter contato e obter as informações necessárias para a pesquisa. Outro limite da entrevista por WhatsApp foi não conseguir extrair maiores informações devido o tempo disponibilizado por elas, e também a impossibilidade de fazer uma leitura das expressões visuais e comportamentais que a pesquisa presencial possibilitaria.

No mais, mesmo dentro dessas limitações, conseguimos nesta segunda etapa da pesquisa, no período de 7 de setembro a 23 de outubro, realizar 12 entrevistas. O objetivo foi utilizar um novo questionário semiestruturado²⁸ para aprofundar e discutir as respostas dadas na primeira etapa realizada, bem como analisar qualitativamente a rotina de trabalho das mesmas, as experiências vividas no espaço de trabalho, os desafios diante da pandemia e as perspectivas no espaço do trabalho para o futuro.

A terceira e última etapa da pesquisa de campo foi constituída por uma entrevista realizada no dia 17 de agosto de 2020, com o diretor de uma das associações da categoria dos (das) motoristas, a AMPTPI PB, que estava também programada para acontecer de forma presencial. Contudo, mais uma vez, por medidas de segurança da pesquisadora e do voluntário, a entrevista aconteceu por vídeo conferência, já que o mesmo não pôs nenhum obstáculo e esteve sempre disponível no processo da pesquisa. A entrevista foi realizada a partir de um roteiro semiestruturado com a finalidade de entender quais as principais demandas da categoria e se existe alguma ação específica da associação voltada para a questão de gênero.

Todas as fases da pesquisa foram realizadas na Paraíba. Inicialmente, seria necessário o deslocamento até a cidade de Campina Grande para a realização das entrevistas com as motoristas que lá residem e trabalham, mas devido a pandemia, e com a necessidade de reorganização dos procedimentos metodológicos, este deslocamento não foi necessário, sendo a pesquisa toda realizada com o suporte das tecnologias de

comunicação digitais. Pelo fato da pesquisa ter sido realizada durante a Pandemia, acrescentamos questionamentos a respeito das estratégias de sobrevivência que as mulheres encontraram para manter a renda, e se existiu suporte dos APPS, em caso positivo, quais foram.

3.4 Análise dos dados

A análise dos dados obtidos se deu a partir das transcrições das entrevistas realizadas, e da reflexão de todas as informações obtidas a partir das seguintes categorias definidas previamente: perfil das motoristas, condições de trabalho, liberdade e autonomia, gênero e exploração. Sendo assim, realizamos uma análise qualitativa das respostas alcançadas levando em consideração as principais categorias citadas acima, buscando resgatar e relacionar com a fundamentação teórica que embasa todo este estudo.

3.5 Benefícios e riscos da pesquisa

Tomando como norte as orientações das Resoluções 466/12 e 210/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2012; 2016), acreditamos que toda pesquisa oferece risco aos seus pesquisados através de desconfortos ou constrangimentos por estarem relacionadas ao ambiente de trabalho.

Para minimizar esses riscos, foram apresentados aos participantes da pesquisa os termos de segurança, em que garantimos: o anonimato de todas(os) as(os) participantes da pesquisa, a inexistência de ônus econômico-financeiro, a assistência e o esclarecimento durante toda fase da pesquisa, bem como assegurado o direito de desistência a qualquer tempo, sem prejuízo de qualquer ordem. Todas essas condições foram esclarecidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a partir das orientações do conselho de ética em pesquisa com seres humanos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Este estudo poderá trazer benefícios na área acadêmica, social e profissional no que se refere ao conhecimento da temática de trabalho e gênero e do trabalho por aplicativos que vem crescendo significativamente, além de chamar atenção para as condições de trabalho das motoristas por aplicativos.

²⁸ Os roteiros das entrevistas estão disponíveis no apêndice deste trabalho.

4. Capítulo IV - DE ONDE VÊM E AONDE PRETENDEM CHEGAR AS “UBERGRILS”?

O objetivo deste capítulo, além de evidenciar como funciona o trabalho nas plataformas de aplicativos, a partir da perspectiva das motoristas, é apresentar os dados obtidos na pesquisa de campo, através de entrevistas semiestruturadas, a fim de compreendermos quem são as motoristas de aplicativos, de que forma e o porquê elas se inserem nessa atividade e, quais as experiências vivenciadas no exercício da profissão.

Este capítulo tem ainda como finalidade identificar se existe algum tipo de autonomia para as trabalhadoras, conforme é alardeado pelas empresas gerenciadoras das plataformas de trabalho. Assim, buscamos compreender como o trabalho flexível implementado pelo gerenciamento das plataformas de aplicativos de transporte pode contribuir para a exploração do trabalho das mulheres.

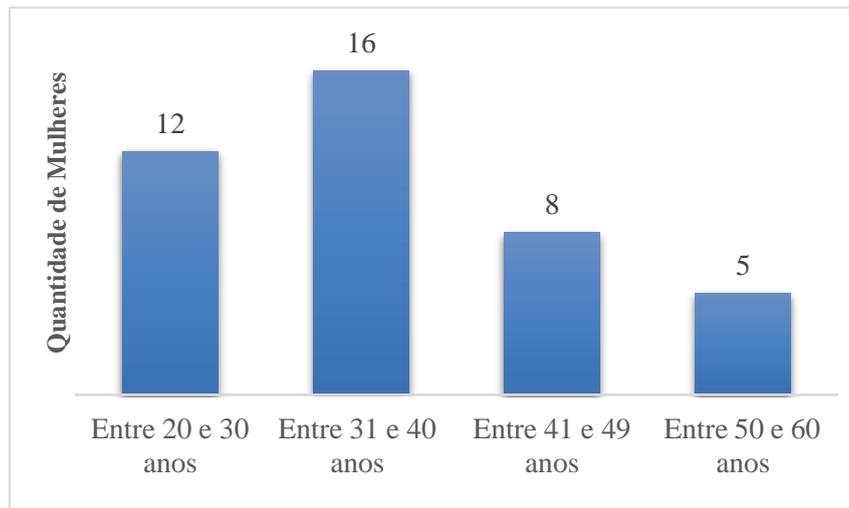
4.1 Quem são as motoristas por aplicativos?

O primeiro ponto a ser tratado aqui é uma análise descritiva com o objetivo de identificar quem são as motoristas de aplicativos. Com as respostas, conseguimos identificar uma heterogeneidade no que diz respeito à idade, cor, estado civil, escolaridade e filhos/as. Esse perfil diz muito sobre as experiências vivenciadas pelas mulheres motoristas em suas rotinas de trabalho, elementos que analisaremos posteriormente.

Na primeira etapa da pesquisa, 41 mulheres participaram e é essa análise que vamos evidenciar nesta seção, com uma descrição comentada do perfil dessas mulheres. Apesar de uma variedade em relação a idade, encontrando-se mulheres com idade igual ou superior a 50 anos, a grande maioria das entrevistadas está na faixa etária entre 30 e 40 anos.

Gráfico 1: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte na Paraíba, por idade

²⁹ Devido às restrições impostas pela Pandemia, utilizamos como ferramenta o questionário online.



Fonte: Pesquisa de campo. Elaboração própria, 2020.

A maioria das entrevistadas compõe a faixa etária entre 31 e 40 anos, das quais 11 são solteiras e 10 possuem filhos(as). A partir dos 40 anos de idade, principalmente para as mulheres, existe um desafio de acesso ainda maior para o mercado de trabalho. O relato de Amora³⁰, residente de Campina Grande, 41 anos, solteira e com filho, ao ser questionada sobre como surgiu a ideia de trabalhar como motorista de aplicativos, evidencia bem essa questão:

Surgiu pelo fato de estar desempregada e nessa idade de 41 anos as empresas tem muita restrição de empregar. Muitas vezes fui deixar curriculum e disseram que só recebiam até 30, 35 anos. Tem uma loja de perfumaria em Campina Grande que só recebe de pessoas até 25 anos. Se eu fosse para essa área de comércio eu não ia conseguir. Na minha área que eu sou técnica de enfermagem estão pagando muito mal. Eu vi então nos aplicativos uma forma de fazer dinheiro sem ter um patrão me cobrando horário, fui fazer a experiência e estou há um ano e sete meses. (AMORA, 41 anos).

Rememoramos aqui a seção 1.5 do primeiro capítulo deste trabalho quando Wolf (2020) reflete sobre a subjetividade da análise do nosso estereótipo como funcional ou não para nosso trabalho enquanto mulheres. É disso que trata a fala de Amora quando relata sua rejeição ao mercado de trabalho por idade. Para nós mulheres, a idade, bem como a aparência, são fatores determinantes para a inserção e/ou permanência no mercado de trabalho.

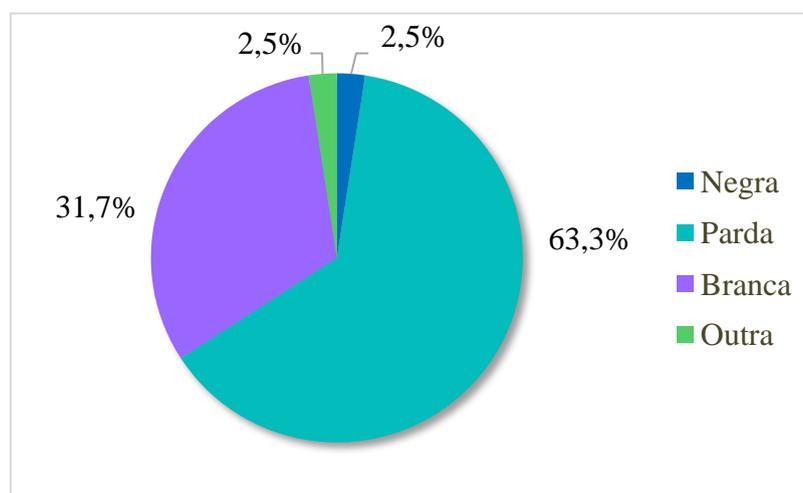
Isso fica ainda mais restrito quando analisamos o mercado da beleza, estética e perfumaria, por exemplo, como cita a própria entrevistada. Questionamo-nos, então, se

³⁰ Para manter o sigilo das entrevistadas, estamos utilizando nomes fictícios.

só mulheres até 35 anos entendem de perfume, se só a elas é permitido o direito de estarem perfumadas, porque é isso que parece quando limitações como essa citada acontecem. Esta não deveria ser a lógica da inserção social pelo trabalho, a restrição por idade de uma profissional competente, embora seja a lógica do mercado. Mas, o fato é que questões como essas estão presentes desde muito tempo em nossa história, e que determinam às mulheres espaços, ocupações, possibilidades, ou melhor, a falta delas.

Em relação à cor, temos o seguinte perfil destacado no Gráfico 2. A maioria se identifica como parda. Na soma de pardas e negras temos um total de 65,8%.

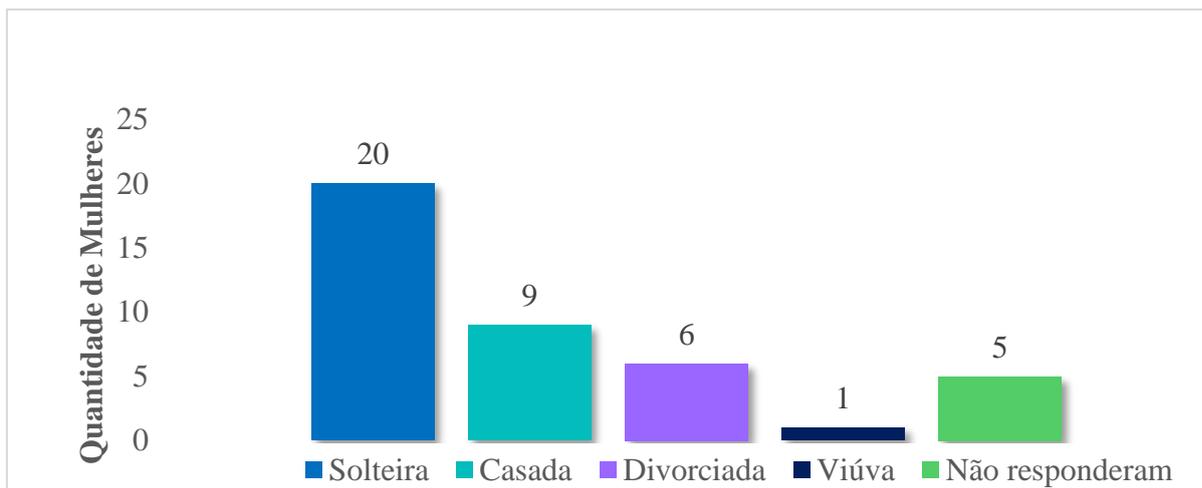
Gráfico 2: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte, por cor (%)



Fonte: Pesquisa de campo. Elaboração própria, 2020.

Em relação ao estado civil, a maioria relatou ser solteira com mais de 48%, seguido por 22% de mulheres casadas e 15% divorciadas, para os dados mais expressivos como mostra o gráfico a seguir.

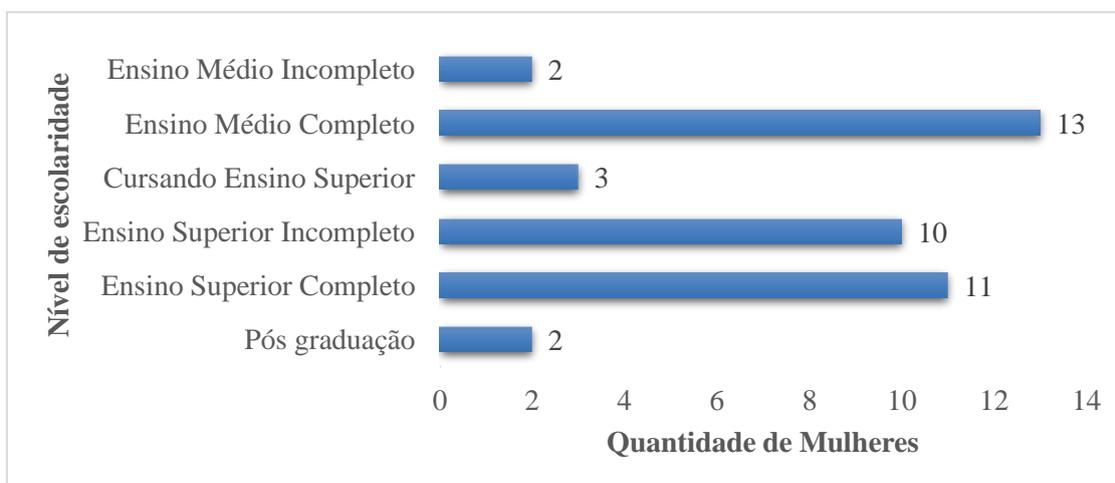
Gráfico 3: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte, por estado civil



Fonte: Pesquisa de campo. Elaboração própria, 2020.

No tocante ao nível de escolaridade, a maior parte das entrevistadas possui ensino médio completo, como visualmente podemos conferir no gráfico abaixo.

Gráfico 4: Mulheres motoristas de aplicativos de transporte, por nível de escolaridade



Fonte: Pesquisa de campo. Elaboração própria, 2020.

Apesar de a maioria ter ensino médio completo, a diferença para as que declararam ensino superior completo é de três (03) entrevistadas. Isso significa um número bem aproximado e uma realidade bastante curiosa, mas que se revela quando questionamos sobre as razões que levaram a “optarem” em trabalhar como motorista de aplicativo de transporte. A maioria das respostas destaca o fato de as mulheres terem ficado desempregadas, terem sido demitidas e enxergarem nesta forma de trabalho uma

oportunidade de “fazer renda”. O que temos constatado é que, para esquivar-se do desemprego, as formas alternativas de trabalho e a informalidade se apresentam como saída, muitas vezes a única para essas mulheres.

Como a ocupação de motorista de APP pode ser exercida por qualquer pessoa, sem restrições quanto ao nível de escolaridade, tendo como único requisito a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), especialmente pela flexibilidade do tempo trabalho, as mulheres têm identificado nessa atividade uma oportunidade que se adequa a sua rotina de vida, apesar do preço dessa flexibilidade ser assumir uma condição de maior precariedade.

Alice, por exemplo, expressou que:

Perdi o emprego e fiquei recebendo seguro desemprego. Fiquei preocupada porque uma hora iria acabar. Mande alguns currículos para algumas empresas, mas não conseguia nada. Até que surgiu a UBER em 11 de maio de 2017. Não pensei duas vezes. Em 11 de junho comecei a rodar. De lá para cá é minha renda oficial. (ALICE, 41 anos)

Alice é natural de Campina Grande, tem 41 anos, solteira, tem 1 filho e possui ensino superior completo. Ao ser interpelada sobre sua formação, e se já tinha trabalhado na área, ela respondeu que é formada em Gestão em Sistema de Informação e que já exerceu função na sua área. Afirmou ainda que já morou em cidades como Recife e João Pessoa, passou 19 anos na área de telecomunicação, viajava muito, trabalhava sem parar e fazia plantões. Sobre esta sua trajetória, relatou que:

Em 2013 nasceu meu filho e tudo mudou. Mãe solteira vi nas mãos a responsabilidade de me virar sozinha e ao mesmo tempo, sem tempo para meu filho. Separei-me do pai do meu filho quando ele ainda tinha entre 1 ou 2 meses, mas desde a gravidez ele nunca me apoiou, então depois disso tudo foi comigo, tive que me virar. Em 2017 surgiu o Uber em Campina e vi a oportunidade de cuidar do meu filho e ter mais tempo para tudo. Sem necessidade de pedir a um supervisor quando meu filho estava doente e com medo de ser demitida no outro dia. Ai deu certo, fazia meu horário, tinha tempo para fazer minhas coisas. Esse mês (outubro de 2020) fez um ano que o pai dele não deu nada, entrei na justiça pedindo pensão em março, mas parou devido à pandemia. (ALICE, 41 anos).

Fica nítido que Alice percebeu como potencial benefício do trabalho nos aplicativos de transporte o fato de poder fazer o próprio horário para ter mais tempo em conciliar as atividades do âmbito privado, a logística para cuidar do filho e o trabalho profissional. Essa não é uma realidade isolada. É histórico e atual se analisarmos como o trabalho informal é uma possibilidade para conseguir conciliar essas duas situações, uma

vez que muitas mulheres sobrevivem e sustentam seus filhos sozinhas e/ou não têm apoio familiar, principalmente do pai, tampouco possuem acesso à infraestrutura estatal com creches e serviços, por exemplo, que pudessem contribuir na possibilidade de uma dinâmica de trabalho fora de casa.

Antônia também é residente de Campina Grande, tem 34 anos, casada e possui 3 filhos(a). Ao ser questionada sobre como concilia a vida doméstica, filhos e trabalho respondeu que:

É bem puxado mesmo, porque agora durante a pandemia não tá tendo aula, então eu tenho que me desdobrar, deixo o pequeno na creche que tem 3 anos, meio dia tenho que voltar para casa para almoçar porque 13 h tenho que deixar o de 8 anos na escola, volto para rodar, quando são 16:30 h tenho que voltar para pegar o pequeno, pego o maior, deixo em casa, lancho e volto para rodar. É bem puxado. Em relação aos meus trabalhos domésticos eu faço a noite, arrumo a casa, organizo e deixo a limpeza pesada na terça, porque como te falei folgo terça e quarta faço a limpeza pesada, meio da semana vou só mantendo e na quarta tiro para lazer. (ANTÔNIA, 34 anos).

Questionada se não tinha as atividades domésticas divididas com o esposo, ela respondeu que “não tem como porque a carga horária dele é muito puxada, porque como te disse ele trabalha de carteira assinada, então tem horário. Mas quando ele pode me ajuda com as crianças, indo pegar, deixar na escola” (ANTÔNIA, 34 anos).

Em outro depoimento, neste mesmo sentido, Ana, de Campina Grande, 51 anos, casada, com 1 filho, relata que “é complicado, eu tenho colegas que eu digo sempre que são guerreiras que conseguem trabalhar horas seguidas, pois eu não consigo, tenho apoio em casa para essas questões domésticas, mas é complicado” (ANA, 51 anos).

É interessante perceber como essas mulheres, com idades diferentes, mas todas com filhos, apresentam um discurso semelhante relacionado às dificuldades enfrentadas para conciliar o trabalho doméstico, filhos e trabalho. Antônia, quando relata que o marido tem horário a cumprir e tem um trabalho intenso, deixa muito evidente como o trabalho das mulheres é visto de forma secundária em relação ao trabalho dos homens e como muitas vezes, elas mesmas interiorizam uma lógica não real de que por terem mais flexibilidade em relação ao horário, por não trabalharem de carteira assinada, é um trabalho mais leve.

Como discutido no primeiro e segundo capítulos desse estudo, essa desvalorização do trabalho feminino também é histórica. A mesma entrevistada, ao se referir à sua jornada de trabalho, informou que “roda” entre 8 e 10 horas por dia e para, além disso, tem que dar conta de todas as atividades de casa, e levar e pegar seus filhos(as) na escola.

O discurso de Antônia, nos aponta um lugar subjetivo que as mulheres se colocam, porque assim foram ensinadas e desta realidade cercada, de que a obrigação dessas atividades do âmbito privado pertence a elas e o que os homens fazem neste sentido é na condição de “ajuda”.

Esse discurso interiorizado e reproduzido, muitas das vezes inconscientemente da desvalorização do seu trabalho é muito grave, mas também muito compreensível porque nós também estamos inseridas nessa estrutura que desqualifica nosso trabalho, seja ele produtivo e/ou reprodutivo. Então, nós estamos diante de relatos que evidenciam como é desafiador o processo de emancipação feminina diante dessa estrutura posta.

As mulheres, ao não terem a divisão de tarefas no espaço privado, se sobrecarregam e, muitas vezes, mudam toda sua estrutura de vida em prol do lar, dos compromissos com os filhos/as, enquanto para os homens essa não é uma realidade comum. Como bem identificamos no relato de Alice, ela não teve nenhum apoio desde a gestação até o presente momento da entrevista por parte do pai do seu filho, que tem compromissos legais com as obrigações necessárias para a manutenção dos gastos com a criação da criança, no mínimo. Nós estamos falando de um aborto paterno que é muito comum no nosso país, pouco discutido e muito menos recriminado.

Para além disto, nós estamos falando de mulheres que, sozinhas, sem apoio privado, tampouco público, tem que procurar alternativas, trabalhando das formas mais precarizadas para garantir o pão de cada dia para elas e para suas crianças. O trabalho nos aplicativos de transporte dá essa falsa impressão de tempo livre para que elas consigam realizar outros tipos de trabalho que, como sabemos, não são remunerados, muito menos valorizados, visto como obrigação fundamental e da essência feminina, que são os trabalhos domésticos e dos cuidados.

Sobre isso, Agnes, moradora de João Pessoa, 48 anos, solteira, sem filhos, quando questionada sobre como concilia seu trabalho com os afazeres domésticos, relata que:

É só ter um controle do tempo, estou sempre deixando a casa limpa, organizada. Todos os dias limpo, deixo organizado. Aí, nas minhas folgas que é na quarta eu dou uma geral, faço uma faxina mesmo, tudo limpinho que é exatamente o horário que eu não estou na rua rodando. Pego de 06:00 h, venho para casa almoçar, volto às 14 h, volto à noite e dou uma organizada na casa, carro, e vou mantendo tudo organizado. (AGNES, 48 anos)

Observa-se como a ideia de tempo livre que citamos mais acima se evidencia falsa. Agnes, na sua folga continua trabalhando, ela não sai para se divertir, ou simplesmente fica em casa desfrutando de um momento de descanso. Ela continua trabalhando, fazendo

faxina, trabalho que não é pago. Ao finalizar o dia de trabalho como motorista, ainda continua trabalhando, pois vai organizar a casa para manter a faxina que fez na folga e vai higienizar o carro, seu meio de trabalho, para continuar trabalhando no dia seguinte.

Essa é uma rotina que dificilmente será relatada pela figura masculina. À noite, a “folga” das mulheres é ocupada por mais trabalho não pago. Mas, nem nós mesmas, às vezes, conseguimos nos dar conta dessa situação, o que ocorre pela absorção dessa racionalidade imposta de que é nossa obrigação dar conta de conciliar todas as atividades, dentro e fora de casa. E, além disso, assumimos os julgamentos, o sentimento de culpa e fracasso quando não é possível, porque estamos falando de seres humanos que acreditam poder dar conta de tudo.

Este é um retrato de uma realidade enfrentada pela grande maioria das mulheres, que é legitimada e sustentada por uma sociedade e um modelo de economia que se beneficia e enriquece à custa do nosso trabalho produtivo e reprodutivo não remunerado, conforme se destaca em pesquisa da OXFAM sobre o trabalho não remunerado das mulheres:

Segundo cálculos da Oxfam, o trabalho não remunerado de mulheres vem agregando pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano em valor à economia, cifra três vezes mais alta que a estimada para o setor de tecnologia. No entanto, embora altíssima, essa cifra pode estar subestimada. Devido à falta de disponibilidade de dados, ela foi calculada com base no salário mínimo, e não em um salário digno, e não foi considerado o valor mais amplo para a sociedade do trabalho de cuidado e seu papel na economia. Se fosse possível estimar a cifra efetiva desse apoio, o valor total do trabalho de cuidado não remunerado seria ainda mais alto. O que se observa visivelmente é que esse trabalho não remunerado está alimentando um sistema econômico sexista, queretira recursos de muitos e os coloca nos bolsos de poucos (OXFAM, 2019, p.9).

A não valorização e reconhecimento do trabalho feminino significam que nós mulheres disponibilizamos historicamente, de forma gratuita, um trabalho que deveria ser oferecido pelo setor público nas áreas da educação, nos cuidados e na assistência social. Sendo assim, o Estado, na representação tanto do público quanto do privado, se beneficia do trabalho não pago das mulheres.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT - 2020) estimou que, até 2030, haverá um número adicional de 100 milhões de idosos e de 100 milhões de crianças de 6 a 14 anos que necessitarão de cuidados. Com um sistema público de saúde insuficiente, a privatização da educação, cortes de verbas destinadas às políticas sociais, aumento da pobreza e das desigualdades, reforçam-se os questionamentos sobre quem novamente

essa realidade vai cair, ou seja, quem carregará o ônus do trabalho doméstico e dos cuidados e quem vai cuidar de quem cuida?

4.2 Flexibilidade x liberdade: o que significa uberização do trabalho para as mulheres?

Flexibilidade e liberdade no trabalho são categorias bastante citadas pelas motoristas entrevistadas. O que nos parece é que elas têm confundido flexibilidade com liberdade. Muitas mencionaram o fato de ter começado a “rodar” como motorista de aplicativo por poder conciliar a vida doméstica com o trabalho fora de casa, pois poderiam fazer seu horário e trabalhar quando quisessem. Porém, acreditamos que liberdade seja diferente disso, ou pelo menos não suficiente para descrever essa realidade.

Pelos relatos obtidos e analisados, a ideia de liberdade está mais próxima da noção de flexibilidade e não significa que elas possam trabalhar menos em determinados dias. O que julgam como liberdade é a possibilidade de fazer uma pausa para ir a uma consulta com o filho/a, resolver algum problema pessoal, mas que em seguida tem que repor esse horário para conseguir fechar as contas no final do mês e para que não sejam bloqueadas pelo aplicativo. Pois, a lógica do aplicativo é que quanto mais tempo você tem disponível para permanecer on-line, mais corridas você recebe, caso contrário, há restrições nas corridas ofertadas e, se permanecer na instabilidade com poucas viagens, corre o risco de ser desativada. Neste sentido, Agnes, 48 anos, residente de João Pessoa, ao ser questionada se essa forma de trabalho trazia a sensação de liberdade, afirmou que:

De certa forma sim, porque eu mesmo faço meu horário, se eu quiser ir trabalhar de manhã, eu vou de manhã, de tarde, noite, a madrugada toda como eu já fiz, peguei 22 h e terminei de 05 h. Eu vou quando eu quero, se eu não quiser ir eu não vou, se eu tiver doente eu não vou, se eu tivesse em outro local eu tinha que levar atestado, e tudo mais, a sensação de liberdade é só essa, que eu faço meu horário. (AGNES, 48 anos).

Para que ela pudesse desenvolver melhor a resposta, acrescentei a seguinte pergunta: quando você fica doente, não precisa deixar atestado como em um trabalho com carteira assinada; se for mais de 15 dias também não precisa dar entrada no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Mas, você recebe algum auxílio do APP por estar sem poder “rodar”? E ela respondeu:

Quando eu fico doente eu não rodo, eu não trabalho, eu também não ganho. Digamos que eu passe 15 dias sem rodar porque eu fiquei doente, o aplicativo não me dá nenhum auxílio, eu não fui trabalhar, eu não vou receber, eu recebo por aquilo que eu rodo. O aplicativo não dá nenhum auxílio para ninguém, é como eu falei, temos que pagar nosso próprio INSS e ter uma reserva porque se acontecer de você ficar doente, seu carro quebrar, você já tem uma reserva. Eu trabalho e tenho que guardar uma reserva para qualquer emergência, mas o aplicativo não dá direito a nada, a nada mesmo. (AGNES, 48 anos).

Ana, 51 anos, residente de Campina grande, ao ser questionada sobre a mesma questão, relata que:

Dá sim certa liberdade, né? Mas, ao mesmo tempo deixa você presa, por exemplo, existe horário dinâmico, e você vê ali a oportunidade de ter um ganho maior, as vezes você tem planejado outro compromisso, mas você fica ali preso nos ganhos, às vezes você tá cansada, mas você não para porque você quer fazer aquele ganho, então é uma liberdade vigiada, não é uma liberdade total. (ANA, 51 anos).

Começamos então a comprovar a nossa percepção de que flexibilidade é diferente de liberdade, conforme relatado por Ana que evidencia bem essa diferença. O funcionamento dos aplicativos e a forma como foram pensados e geridos é para que de fato seja reproduzida essa necessidade, quase um vício, de permanecer conectada com a finalidade de ganhar mais, encurtando o seu tempo livre. É a lógica do quanto mais melhor. Quanto mais tempo eu permanecer conectada, mesmo cansada, o ganho financeiro é maior, principalmente nesses horários dinâmicos. Os aplicativos de transporte criam essas estratégias para que a trabalhadora fique o maior tempo possível conectada, dando lucro à empresa.

Neste mesmo sentido, Amora, 41 anos, residente da cidade de Campina Grande, afirma: “Sim. Só que a liberdade é limitada por causa de tanta responsabilidade, principalmente com o aluguel do carro”. Existe então a flexibilidade em poder repor determinados horários que foram ocupados por outros compromissos, de optar em rodar de dia ou à noite, mas a liberdade em si é limitada nessa forma de trabalho.

Essas categorias dialogam com outra questão explorada na entrevista com as motoristas quanto à forma como elas se percebem no trabalho realizado por meio dos aplicativos, se autônomas ou empreendedoras, por exemplo. Sobre isto, das 12 entrevistadas na segunda etapa, 8 responderam que se consideram autônomas, embora algumas tenham demonstrando dúvidas. Entre as respostas, 1 se reconheceu como prestadora de serviço, 2 como empreendedoras e 1 não indicou nenhuma das duas opções,

se intitulando como trabalhadora “normal”. Agnes, 48 anos, ao ser questionada sobre essa posição respondeu que: “é um trabalho de prestador de serviço, eu presto serviço a Uber, a 99pop, ao Indrive, e assim em diante, eu sou prestadora de serviço”.

Alice, 41 anos, residente na cidade de Campina Grande, destacou: “Classifico como um trabalho que devemos levar a sério quando estamos na ativa. Considero-me sim empreendedora e pago o meu MEI³¹ rigorosamente em dia”. Aline, 27 anos, residente da cidade de João Pessoa, respondeu que: “Me considero autônoma. Se trabalhar tem dinheiro, se não trabalhar não tem”. Anne, 34 anos, também residente da cidade de João Pessoa, expressou que,

Me sinto e não me sinto autônoma. Na verdade, às vezes, porque o meu lucro não sou eu que escolho de certa forma, entendeu, e o autônomo tem essa possibilidade de colocar um preço mais alto ou mais baixo de acordo com o que acha que é certo. Eu não, a taxa de desconto eles que escolhem, como eu acho uma taxa que eu considero uma caixa alta, eu não me considero autônoma por isso. (ANNE, 34 anos).

Já Alexia, 30 anos, residente da cidade de Campina Grande, afirmou que,

Eu acho a visão desse tipo de trabalho como empreendedorismo um bocado equivocada. Todos esses apps de mobilidade são, na verdade, oportunistas. Chegam em países com grandes abismos sociais e passando por alguma crise no setor de trabalho, como é o caso do Brasil atual, para se aproveitar do desespero das pessoas que se encontram desempregadas ou em subemprego. Me mantenho nesse trabalho pela questão da complacência nos horários mesmo, pelos meus outros compromissos. (ALEXIA, 30 anos).

A partir das respostas apresentadas, percebemos algumas dúvidas sobre como as mulheres se reconhecem no trabalho, inclusive, sobre a própria condição de trabalhadoras. Alguns posicionamentos estão baseados no discurso feito pelas próprias empresas no sentido de reforçar a noção de empreendedorismo, de alcançar a/o trabalhadora/o com a ideologia de “seja você mesmo o seu patrão”. Neste sentido, conseguimos perceber, em algumas dessas respostas, a diferença entre ser ou não uma trabalhadora autônoma. Anne, por exemplo, cita algo importante quando diz que não se considera autônoma porque o “lucro do seu trabalho” não é ela quem escolhe.

É importante destacar a confusão conceitual em sua fala, tendo em vista que, na condição de trabalhadora, o lucro não lhe é próprio, pois sua remuneração é fruto somente da parte paga do seu trabalho no tempo efetivamente trabalhado. Este equívoco é bastante

³¹ Microempreendedor Individual

típico do indivíduo que assume a postura de empreendedor individual e não se reconhece como trabalhador.

A margem de lucro em cima de um serviço e/ou produto é algo determinante para o status de trabalhador autônomo, mesmo que esse lucro esteja baseado em um estudo sobre seus concorrentes, o quanto trabalhadoras de determinado setor de serviço estão cobrando. No trabalho autônomo, existe de fato a liberdade de colocar uma margem maior ou menor de ganhos para a trabalhadora. No serviço como motorista de aplicativo não ocorre dessa forma. A trabalhadora não tem autonomia para decidir nada relacionado ao rendimento que obtém, pelo contrário, fica totalmente submissa a logística de preço que o algoritmo do aplicativo calcula, a depender do dia, horário e época do ano.

Henrique, diretor da Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB (Gestão 2019 – 2023), que também foi motorista por aplicativo desde que a função foi liberada em João Pessoa, dia 21 de setembro de 2016, com o total de mais de 10 mil viagens, embora no momento não esteja atuando como tal, declarou que se considera autônomo. Falou inclusive que na associação eles reforçam sempre a importância de se posicionarem na condição de motorista de aplicativo, e não como motorista da UBER e/ou 99, porque quem tem essa autonomia de decidir em quais aplicativos “rodarem” são eles/as. O diretor se identifica como sendo uma empresa.

Conseguimos captar nas falas de Henrique a absorção dessa lógica neoliberal do patrão de si mesmo, da lógica de empresa, de um trabalhador autônomo, sem patrão. Não somente por parte dele, mas da grande maioria das entrevistadas. O relato do mesmo, como representante dos motoristas associados, exhibe essa compreensão:

A grande maioria se vê como parceiro de algumas plataformas. O pessoal chama a Uber de mãe porque foi a primeira aqui, enfim, e chama a 99 de pai, que são as duas maiores. Então, existe muito essa história que a mãe Uber me deu tal coisa, o pai 99 me deu tal coisa. Mas, os mais próximos meus, todos eles têm a convicção que eles quem determinam o seu dia, são seus próprios patrões. Mas, lógico que tem os que acha que são funcionário, tem pessoas que querem processar a empresa para tentar ganhar causa trabalhista, tem gente pra tudo. (HENRIQUE, 34 anos)

A partir do final da sua fala, achamos importante perguntá-lo sobre o que pensa do posicionamento de quem acredita ter esse vínculo e direitos trabalhistas. Ele prontamente responde que,

Eu vejo como uma pessoa que não entendeu o espírito do negócio, que não entendeu a leitura do negócio, na verdade, porque acaba que é ruim. Num é

que é ruim ter direito em relação ao trabalho, é que a função não permite na verdade, a Uber é uma das maiores empresas de tecnologia, a Uber tá numa linha comercial, de negócio, que eu não sei como chama em inglês, vou explicar aqui, que é que elas perdem, perdem dinheiro, só para ter um inchaço na sua operação, para um dia assim ser vendida. Ex: essa questão d'eles estarem construindo carros sem motorista, não é nem para essa questão tecnológica, é para um dia valer mais ainda a empresa, então eles perdem milhões ou bilhões sei lá, para eles serem enormes. (HENRIQUE, 34 anos)

Para aplicativos de transportes como a Uber, não interessa reconhecer qualquer vínculo trabalhista para não incorrer em custos, além dos que envolvem o gerenciamento das plataformas. Para os APPs, os motoristas são usuários da plataforma e não trabalhadores. O serviço de transporte realizado pelo(a) motorista que utiliza os aplicativos junto ao usuário consumidor é fruto da impessoalidade do mundo digital.

O não reconhecimento do trabalhador é ideal para o sistema capitalista, uma vez que não precisa lidar com a subjetividade do trabalho humano, tendo em vista que reconhecer o trabalho vivo implica em admitir direitos. Contudo, nessa relação de força entre capital e trabalho, mesmo com o esforço do capital em tornar menos importante o trabalho humano, reforçamos que é por meio dele que há criação de valor excedente, a essência do lucro no capitalismo.

4.3 Exploração, precarização e submissão do trabalho feminino

A exploração do trabalho das mulheres motoristas de aplicativo pode ser observada primeiramente pelo tempo de trabalho disponível para o serviço de transporte. Contudo, o tempo dedicado à função de motorista é apenas a parte do tempo do trabalho produtivo, pois o tempo sobrando é repartido com outros trabalhos necessários, mas não pagos. Quando questionada sobre sua jornada de trabalho, Agnes, 48 anos, afirma que,

Trabalho de 8 a 9 horas. Também depende muito do dia, às vezes tem dia que tá chamando, tem dia que tá menos, mas geralmente meu horário é 8 a 9. Agora quando tem muitas chamadas eu estendo mais um pouquinho, até 12 horas. Sim, tava trabalhando todos os dias nesses horários de 8 a 9 horas de trabalho, até 12 horas. Esse mês eu resolvi ter uma folga na semana, que seria na quarta. Aí estou trabalhando todos os dias, menos na quarta que é minha folga. (AGNES, 48 anos).

Perguntei então o que ela costuma fazer nas folgas, uma forma justamente de identificarmos o que se deixa de fazer cotidianamente devido a tantas horas de trabalho, e ela respondeu “eu costumo ficar com minha família porque eu passo muito tempo fora

da minha família, da minha mãe, então eu tenho costume de ficar com minha família, descansar, ler a bíblia, é isso que eu faço na minha folga”. (AGNES, 48 anos).

Anne, 34 anos, ao ser questionada com a mesma pergunta relatou que roda 8 horas na semana, final de semana umas 10 horas por dia. Em uma conta rápida de uma semana sem “folga”, podemos identificar 60 horas de trabalho. Alice, 41 anos, afirmou fazer, em média, 6 horas por dia e, no final de semana, em torno de 8 horas por dia. Amora, 41 anos, nos relata que,

Rodo 12 horas. Paro meia hora para almoçar e retorno. Porque eu rodo com carro alugado e o aluguel não é barato; então para tirar o do aluguel, o meu e o do combustível, eu tenho que rodar 12 horas por dia. Eu rodo 6 dias na semana e escolho um para folgar. (AMORA, 41 anos).

Podemos perceber então que a situação para quem trabalha de carro alugado é ainda mais precarizada, justamente pelo compromisso quinzenal ou mensal do pagamento do aluguel do carro, fora todas as outras despesas. Se subtrairmos as 3 horas de almoço, sendo 30 min a cada dia trabalhado, Amora roda 69 horas por semana, ou seja, 25 horas a mais do que o previsto legalmente para quem trabalha com carteira assinada, assegurados/as minimamente pelas leis trabalhistas. Quanto aos direitos, questionada se a atividade de motorista de aplicativo lhe garante alguma segurança, a mesma respondeu que,

Pronto, agora você chegou ao ponto onde é negativo. Não temos nenhum direito trabalhista e corremos o risco de algum passageiro reportar alguma coisa que venha nos prejudicar, nós somos bloqueados e não podemos mais rodar como motorista de aplicativo. E para que a gente consiga o direito a voltar temos que entrar com um processo judicial. Muitos só têm esse trabalho com família para sustentar, carro financiado, não tem nenhuma outra renda e são bloqueados do nada porque a Uber e a 99 acreditam em muitas histórias mirabolantes dos passageiros. Esse é o ponto negativo, você não tem direito a nada. O aplicativo pode bloquear a qualquer hora que eles quiserem, sem dar nenhuma satisfação. Aconteceu com um amigo que tinha inclusive comprado o carro para começar a trabalhar e foi bloqueado e colocou a Uber na justiça. (AMORA, 41 anos).

No que se refere a exploração e precarização do trabalho, o diretor da associação nos traz uma declaração interessante quando relata que,

A questão dos aplicativos devia ser estudado por psicólogo, porque muitos motoristas têm problema renal por tá sentado, por não beber água e não ir ao banheiro. Quando a gente pega horário de pico, você não para de jeito nenhum. Você perde a noção do tempo. Já me peguei várias vezes rodando e vendo o dia amanhecer sem me dar conta no final de semana. Apesar que tem uma

lacuna de 2 a 3 da manhã que é fraco porque nem ninguém sai da festa nem sai de casa, mas se você passar por essa lacuna, você não para mais. E aí você vê a necessidade, é uma coisa doida. Eles não permitem hoje você rodar mais de 14 horas, o próprio aplicativo. Antes não tinha isso. Acho que eles receberam alguma multa e tal. Tem grupo em João Pessoa que chama 48/24. Eles trabalham 2 dias e descansam 1. Eu tenho muito medo de pegar um motorista desses. (risos). (HENRIQUE, 34 anos)

E acrescenta que,

A gente tem uma disputa entre grupos aqui em João Pessoa. A gente zera o horário e trabalha 24 horas para ver quem consegue faturar mais, aí você ganha um dinheirinho, porque na competição você fica mais “estigado”. É em dupla ou em grupo. 5 contra 5. Já faturei num desafio desse mil e pouquinho. É outra coisa que precisa ser estudado, quanto mais tempo você fica, mais corrida você recebe, se você fica 7 horas direto, eles começam a mandar muitas corridas. Se você não ficar exausto, você não para. (HENRIQUE, 34 anos).

Essa é a lógica de funcionamento dos aplicativos, criar as condições para que as trabalhadoras e trabalhadores estejam totalmente disponíveis para a plataforma. Quanto mais tempo on-line, mais corridas são enviadas, mais horas de trabalho realizam sem parar. Por isso, enfatizamos em outro momento que essa ideia de liberdade e autonomia é falsa, pois um dos princípios, mesmo que de certa forma velado, é a disponibilidade da motorista para o trabalho no maior tempo possível de sua vida.

As corridas são priorizadas para quem tem esse tempo disponível. Por isso, mesmo nesta lógica de exploração, as mulheres são ainda mais prejudicadas, pois não conseguem se dedicar apenas a essa atividade, tendo em vista todo o suporte da vida privada que recai sobre elas e que lhes ocupa tempo de trabalho não pago. E, nessa lógica, mesmo que pareça vantajoso para quem está “rodando”, as consequências são graves, implicando em problemas de saúde, por exemplo, como relatou o próprio diretor da associação.

Ainda sobre os direitos do trabalho, Amaralia, 28 anos, residente de Campina Grande, traz o seguinte relato,

Olha, eu sei que nós somos trabalhadoras autônomas então eu sei que de certa forma eu tenho consciência que o aplicativo não tem responsabilidades conosco. Na pandemia, um ponto positivo da 99 foi um fundo para pessoas acometidas por COVID, eu não sei bem porque não fui, se fui não sei. Deveria ter mais direitos. Em relação aos trabalhistas, fica complicado porque sabemos que não temos esse vínculo. O que eu acho chato, mas aí a gente se propôs a aceitar é a forma como eles não escutam os motoristas, dá a impressão que é um contrato unilateral, porque aí fica complicado, dá a impressão que somos submissos a ela, porque ela impõe as regras e ou a gente aceita ou não trabalha, política de cancelamento e tudo mais, então vejo isso abusivo. (AMARALINA, 28 anos).

Identificamos, na fala da Amaralina, a quão nebulosa se apresenta essa relação de trabalho. A lógica de funcionamento das empresas de aplicativos de transportes está tão interiorizada em seus “usuários” que ela mesma tenta justificar a falta de direitos como uma questão pré estabelecida. A aceitação é também legitimação da exploração promovida por esta relação de trabalho. O fato de ter aceito, significa, de forma muito resumida, a impossibilidade de reivindicar. Anne, neste mesmo sentido, afirma que: “a gente não tem direito, é o que a gente ganha ali no ato do trabalho, não existe férias, nenhum prêmio, nada disso, é o que você tá fazendo ali.” (ANNE, 34 anos).

Em outras palavras, isso significa que não há nenhuma garantia oferecida pelas empresas. Como Anne bem coloca, “é o que você tá fazendo ali”, é o presente, sua remuneração é de acordo com a quantidade de tempo que você “roda”. A empresa não viabiliza férias, descanso semanal, tampouco assistência em caso de acidente, adoecimento. Não existe negociação para qualquer um desses acontecimentos. Então, a sobrecarga do tempo de trabalho é para garantir o presente, e também o futuro, pois se ocorrer qualquer imprevisto, a trabalhadora fica impossibilitada de trabalhar, sem remuneração e, conseqüentemente, se não tiver alguma reserva financeira, passará dificuldades.

Existe uma autorresponsabilização do trabalho pelas trabalhadoras em todos os sentidos. Se não existe patrão, também não há a possibilidade de negociação com o mesmo. O que define o trabalho é o algoritmo, não há interlocutor. Neste sentido, o meio que delibera essa relação impessoal é uma plataforma virtual, a “máquina”, e as trabalhadoras neste contexto são apenas números. Enquanto atendem as expectativas e metas criadas pelo sistema, ficam ativas, quando não, são simplesmente descartadas sem quaisquer justificativas.

Ao ser questionada sobre a possibilidade de trabalhar com carteira assinada, Amora responde que: “Sim, por causa dos direitos trabalhistas, seguro desemprego, quando você sai recebe contas, mas eu acho que se chegar a assinar a carteira você perde um pouco da liberdade que tem [...]” (AMORA, 41 anos).

Para Anne, o tema é exposto da seguinte forma:

A questão de carteira assinada para mim hoje em dia tem o seu lado bom e tal, mas não supera o lado bom que é a liberdade de você tá trabalhando para você, conhecendo pessoas, e essa questão dos benefícios a gente pode pagar uma previdência e tal por fora, né? Não é uma questão hoje pra mim. (ANNE, 34 anos).

Já para Ana, “é bem melhor, muito melhor. Você tem uma segurança, férias de 30 dias, décimo terceiro. Entre motorista e um emprego de carteira assinada eu preferia estar de carteira assinada”. (ANA, 51 anos). Nesta mesma direção, Anita diz que “escolheria porque eu vivia cansada e nunca tinha folga, justamente por trabalhar de carro alugado”. (ANITA, 26 anos).

Anita é residente da cidade de Campina Grande e, durante o processo das entrevistas, conseguiu um emprego formal. Ela nos relatou ainda que ficou muito feliz com o novo trabalho, pela segurança que oferece. Perguntei se ela poderia contar um pouco mais da sua experiência e ela respondeu que: “eu sei o que receberei no começo do mês e consigo me organizar melhor. Fora o cansaço que diminui bastante [...]”. (ANITA, 26 anos). Ela ainda afirmou que se tivesse um carro próprio “rodaria” para obter uma renda extra, mas assumir o aluguel de um carro não compensa. Ainda sobre essa questão, Amaralina, afirma que conciliaria os dois trabalhos,

Se eu recebesse uma proposta de carteira assinada eu aceitaria, porém não deixaria de rodar. Tem a questão de dias e horas marcadas, eu iria reservar as outras para rodar, poderia adaptar a minha realidade. Eu gostaria sim de ter um trabalho com carteira assinada pela segurança que traz. Os aplicativos tem essa liberdade, é muito bom, mas vem com muita pressão psicológica. Se você tiver um emprego, você se sente menos pressionada. Funciona melhor, com emprego formal, com garantias e direitos assegurados, direitos trabalhistas. Então sim, eu gostaria de trabalhar de carteira assinada, segurança, benefícios, tudo que um emprego formal traz de bom. (AMARALINA, 28 anos).

O interessante é que os aplicativos de transportes surgem justamente nessa perspectiva, de ser uma opção para que os/as trabalhadores/as tivessem a possibilidade de conseguir uma renda extra. Porém, principalmente em um país como o Brasil, com alto índice de desemprego, essa atividade acaba sendo a única fonte de renda. Por isso, quando falamos em uberização, devemos considerar as características particulares de cada sociedade e do mercado de trabalho, por entendermos que em países como o Brasil, essas empresas encontram solo fértil para sua propagação e exploração do trabalho.

4.4 Independência financeira é possível?

A sobrevivência econômica é uma das principais motivações para que as pessoas busquem ocupação no trabalho de motorista por meio dos aplicativos de transporte. Sobre os rendimentos oriundos dessa atividade e a possibilidade de alcançar independência

financeira, questionamos as entrevistadas se os recursos obtidos são suficientes para suas despesas e para manter a família. De acordo com Ana,

É pouco porque o valor que eles pagam por km rodado é pouco porque tem combustível, seguro, que as empresas colocam bem acima porque somos motoristas de aplicativos. Mas, no meu caso em minha casa existe outras rendas, então o dinheiro que eu trabalho é para mim e para minhas filhas. (ANA, 51 anos).

Para Amora, pelo fato de ter o carro alugado, os custos que precisa assumir para trabalhar pesam ainda mais,

O rendimento é bom, mas poderia ser melhor e eu não me sustento apenas com o dinheiro de aplicativo não, se fosse não daria porque eu também pago aluguel do apartamento que eu moro. Só com o dinheiro de aplicativo não dá, não dá mesmo. Porque rodo com o carro alugado, se não fosse, daria. Eu tenho a pensão do meu filho menor, porque sou separada e então esse dinheiro ajuda. E meu filho de 19 anos já trabalha, e eu não tenho gasto com ele, e ele ainda dá uma força para as coisas de casa. (AMORA, 41 anos).

Antônia, mesmo afirmando que o rendimento é suficiente, relata a dura disciplina de metas que se impõe para alcançar os ganhos planejados, e ainda nos apresenta situações de amigos/as que também trabalham em condições semelhantes com os APPS.

Quando eu comecei eu não era estabilizada, mas eu comecei a me organizar, me policiar, obedecer às metas que eu mesmo me coloquei e para mim no momento é o suficiente. Eu coloco uma meta de um valor que eu quero obter e trabalho naquilo para deixar um percentual para um conserto que eu precise fazer no carro, uma urgência, uma surpresa e suprir o sustento de casa, então pra mim o rendimento depende da meta que eu estipulo por dia, mês, semanal, de acordo com minha necessidade e carga horária. Só para você entender, no aplicativo é da seguinte forma, se você trabalha mais você ganha mais, se trabalha menos, ganha menos, é um sacrifício, tem muito motorista que como eu vivem exclusivamente do aplicativo. No meu caso eu tenho meu marido que trabalha de carteira assinada, então ele me ajuda a cumprir as necessidades de casa. Eu tenho muitos companheiros que não tem essa ajuda do companheiro(a). Então tem que suprir tudo e então tem que se sacrificar mais, fazer uma carga horária maior. Eu tenho companheiros de trabalho que fazem 40 corridas por dia. A minha meta são 20 corridas por dia. Eu já acho cansativo, puxado, estressante... Imagina o cara fazer 40 corridas por dia, praticamente eles moram dentro do carro, vai em casa só visitar. (ANTÔNIA, 34 anos).

Para Alexia,

Houve uma época em que eu conseguia obter melhores rendimentos. Atualmente, divido as despesas da residência com a minha mãe. Mas, a maior parte fica por conta dela mesmo. Os repasses dos apps são cada dia mais

baixos, ao passo que o custo de vida no nosso país fica cada dia mais alto. (ALÉXIA, 30 anos).

Para Anne, “o rendimento depende muito da pessoa, do motorista. Mas, para mim, ele dá para cobrir minhas despesas, sendo que sou uma pessoa que não tenho muitos luxos, então o essencial dá para pagar.” (ANNE, 34 anos). Alice, compartilha que “o rendimento é bom. Na verdade, quanto mais rodar, mas irá ganhar. Não rodo muito devido a logística com meu filho, mas as horas e dias que rodo dá para juntar uma grana.” (ALICE, 41 anos).

Para Agnes, os ganhos obtidos são suficientes, pois não tem que arcar com despesas de aluguel da casa e nem do carro.

O rendimento obtivo pelo meu trabalho é o suficiente para minhas despesas. Na minha casa são duas pessoas que mora comigo, é o suficiente. Eu não preciso mais rodar mais de 8, 9 horas por dia, as vezes 12 horas. É suficiente para manter a minha casa, porque é própria então é uma despesa a menos, então é o suficiente. O carro é meu, próprio, não é alugado graças a Deus, por isso que eu digo que a renda é suficiente, porque não tenho despesa de casa, aluguel, nem do carro. Só combustível e manutenção (AGNES, 48 anos).

Conseguimos constatar que o desgaste físico e psicológico para se ter minimamente um valor suficiente para sobrevivência é muito alto. Significa altas jornadas de trabalho, inclusive no final de semana, conseqüentemente, pouco descanso e poucos momentos de lazer. A lógica que prevalece é permanecer on-line pelo maior tempo possível, quanto mais se “roda”, mais retorno financeiro se consegue. Para isso, o descanso fica em último plano, quando é possível, ainda mais se as responsabilidades forem somadas com os gastos com filhos/as, aluguéis de casa e carro.

Henrique, diretor da Associação de Motoristas PB compartilhou que,

Os primeiros anos de motorista eu viajei 2 vezes por ano com minha família, consegui tirar duas férias. A gente fez Gramado, Rio de Janeiro, fomos para Porto Alegre, Jericoacoara, a gente viajou que só, coisa que eu estou com 34 anos, já trabalhei muito, tudo que você pensar eu já fiz, e por incrível que pareça, de tudo que eu fiz, motorista de aplicativo, nos primeiros anos, foi a coisa mais rentável que eu já fiz. Tudo bem que eu tinha um carro mais novo, dava menos manutenção, não tinha esse mercado de hoje. O ruim da função é justamente de quem não se organiza, não tem a possibilidade de ficar doente, se não for organizado, os custos da função, que são altos, e hoje você tem um inchaço absurdo de motoristas. (HENRIQUE, 34 anos).

Henrique traz aspectos importantes para pensarmos esse cenário que mudou desde a implementação dos APPS na Paraíba, em 2016. Pelo seu relato, identificamos uma satisfação nos primeiros anos, valores das corridas vantajosas, taxas que agradavam e não

existia a concorrência atual. Porém, com o tempo, e devido ao grande inchaço de pessoas desempregadas que se cadastraram nos aplicativos, essa realidade mudou e potencializou a precarização e minimizou o retorno dos rendimentos pelo tempo de trabalho efetivamente realizado.

4.5 O direito ao tempo livre

O tempo do descanso também foi uma preocupação da pesquisa junto às mulheres motoristas de aplicativos. Questionamos as entrevistadas sobre o descanso, se era possível planejar férias, por exemplo. No caso de Agnes, que tem carro e casa própria, esse planejamento é possível. Ela afirmou que: “sim, eu planejo e tenho. Todo ano eu tenho férias, faz 3 anos e 6 meses que eu estou trabalhando como motorista de aplicativo e todo ano planejo e viajo para o Rio de Janeiro. Trabalho o ano todo e tiro 30 dias de férias”. (AGNES, 48 anos).

Já Agatha, 32 anos, destacou que: “Não! Muito raro, apenas um final de semana ou outro”. No caso de Ana, consegue se organizar e tirar alguns dias de férias, como nos relata a seguir: “planejo sim e guardo dinheiro. Em determinada época do ano, esse ano tá atribulado, tá um ano estranho devido a essa pandemia, mas eu planejo sim. Às vezes entro em consórcio que é feito pelas próprias motoristas, então eu organizo para sair, me divertir (ANA, 51 anos). Amora, que trabalha como motorista de APPs há pelo menos 2 anos, diz que “não, desde que eu comecei a rodar eu não consegui tirar férias” (AMORA, 41 anos). Antônia, questionada sobre o mesmo tema afirmou que,

Planejo sim e quase sempre dá certo. Geralmente eu dou uma esticada no mês de novembro para dezembro, vou juntando uma coisinha, porque em janeiro é o mês de férias do meu esposo e as vezes nós viajamos para visitar a família em outro estado ou ficamos em João Pessoa mesmo. Aí eu faço o seguinte, na semana eu trabalho e final de semana a gente faz um lazer. (ANTÔNIA, 34 anos).

Buscamos estimular o desenvolvimento da resposta de Antônia com a seguinte indagação: no caso, quando vocês vêm para João Pessoa de férias, você continua “rodando” aqui na cidade na semana e aproveita o final de semana com seu esposo? E ela respondeu: “sim, isso mesmo, eu trabalho na semana e final de semana a gente aproveita a praia”. (ANTÔNIA, 34 anos).

Isso quer dizer que o esposo, que trabalha formalmente de carteira assinada, goza suas férias regulares e remuneradas, viaja com sua esposa que, sem garantias trabalhistas,

aproveita as férias em outra cidade para “rodar” na semana e ganhar uma renda extra, tendo em vista que as plataformas virtuais permitem ao usuário trabalhar em qualquer cidade/estado em que o aplicativo funcione. Então, na verdade não existe férias, pelo menos não da forma convencional que entendemos as férias como tempo livre para o lazer, que é um período de descanso para o trabalhador/a de forma remunerada.

Desse modo, o direito ao tempo livre também foi perdido para as pessoas que buscam sobreviver nesses tipos de ocupações gerenciadas pelas plataformas virtuais. Conseguimos identificar que não existe descanso digno para a maioria dessas trabalhadoras. Das 12 entrevistadas na segunda etapa da pesquisa de campo, apenas 2 conseguem gozar de férias, embora tenham que antes trabalhar de forma ainda mais exaustiva para conseguir fazer uma reserva financeira. Essa é uma estratégia necessária, já que nessa atividade de trabalho não existe o acesso às férias remuneradas. Sendo assim, para a maior parte das trabalhadoras de APPs, férias é uma realidade distante, e para aquelas que dependem de carro alugado, a possibilidade é ainda mais restrita.

De acordo com Henrique, diretor da Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB (Gestão 2019 – 2023), “férias hoje não se paga, pode até pagar, mas o cartão vai chegar e aí não tem como. A gente tentou fazer um curso com o SEBRAE, mas não rolou. De finanças. Acho que ninguém tira férias mais”. (HENRIQUE, 34 anos). Ele acrescenta ainda que: “a maioria é tão desorganizado que não coloca o custo, era isso que faltava do poder público também, criar uma capacitação para que o motorista entenda que o custo dele não é só o combustível, é o pneu, a lavagem do carro, praticamente ninguém coloca isso aí”. (HENRIQUE, 34 anos.).

4.6 Discriminação e assédio no trabalho

Para abordar as questões relacionadas à discriminação e assédio no trabalho, a entrevista direta realizada na segunda etapa da pesquisa investigou a percepção das mulheres motoristas a partir de três questionamentos principais. O primeiro acendeu-se sobre a possibilidade de as mulheres motoristas já terem passado por algum caso de assédio; o segundo, busca apreender a avaliação das mesmas em relação à segurança geral no espaço de trabalho; e, o terceiro, intenciona captar a percepção das entrevistadas sobre a existência de diferenças entre homens e mulheres no trabalho de motorista de APPs.

Quanto ao primeiro questionamento, Ana respondeu que “sim, passageiro quis me mostrar sua tatuagem num lugar impróprio.” (ANNA, 51 anos). Amaralina relatou ter passado por algumas situações parecidas,

Eu fui paquerada por mulheres uma vez, mas assédio eu não julguei. Eu julguei como uma brincadeira, algo nesse tipo, não me agrediu. Aliás, teve uma ocasião que eu não gostei com um passageiro, eu notifiquei para 99, fiz a avaliação negativa e nunca mais passei pela situação, pela avaliação que fiz provavelmente não pegarei mais esse passageiro. Não chegou a ser um assédio sexual, mas a forma que ele agiu me senti mal com a presença dele dentro do carro. Mas finalizei a corrida no tempo certo até porque fiquei constrangida em parar e pedir para descer. (AMARALINA, 28 anos).

Para além de ser assediada, Amaralina ainda se sentiu constrangida em parar e encerrar a corrida. Já o passageiro se sentiu tão confortável no seu privilégio masculino que não hesitou em assediar uma trabalhadora no seu ambiente de trabalho. Anita, no mesmo sentido, nos relata que: “[...] via surpresa no rosto das pessoas. Em relação a assédio, acontece sempre, tanto por homens, quanto por mulheres. Mas nunca chegaram a passar do limite”. (ANITA, 26 anos).

Mais diretamente sobre o tema da discriminação, Amora compartilha conosco algumas situações que vivencia durante os trajetos de trabalho.

Não, nunca fui assediada. E discriminação a mulher sofre o dia inteiro no trânsito, os homens desrespeitam, chamam palavrão, dizem que só podia ser uma mulher dirigindo, são grosseiros, tanto os de carro, quando de moto, de ônibus. Minimamente os homens que respeitam no trânsito. O restante se pudesse passava por cima. Outro dia o motoqueiro queria ultrapassar pela direita, eu não deixei, ele veio para passar pelo lado correto, mas passou me esculhambando, e tinha que dar espaço nessa porra para ele passar. Ele queria passar por um espaço que não dava, e podia arranhar o carro. Disse que eu tinha obrigação de deixá-lo passar, me esculhambou de todo nome, que só podia ser a porra de uma mulher mesmo. Eu disse a ele que fosse na paz na viagem dele que eu ia na minha. Mas isso é todos os dias, infelizmente. (AMORA, 41 anos).

Perguntei, ainda, se ela já havia sentido algum desconforto de passageiros homens quando percebem que é uma mulher dirigindo. E ela, então, respondeu:

Sim, vários. A gente sente que eles não gostam. Já teve uma situação que um homem me chamou 5 vezes e o mesmo homem cancelou e era uma mulher e ele não ia. Aconteceu também com uma amiga minha e ela ainda conseguiu falar no chat e perguntou e ele disse que não iria porque era mulher. Mas não é só homem não, tem mulher que faz isso. Mas acho que no caso das mulheres é outra situação. Outros homens elogiam, dizem que ficam orgulhosos de verem mulheres no aplicativo. Mas é sempre assim, sempre vai ter a turma do contra e a favor. (AMORA, 41 anos).

Como percebemos, a disponibilidade da entrevistada em compartilhar essas situações de discriminação, insistimos em perguntar se ela teria alguma outra experiência para relatar. Ela nos contou que:

Tem sim. Assim, a maioria das pessoas acham que a profissão de motorista de aplicativo é muito inferiorizada. Aí, muitos falam, mulher, como uma pessoa como você tá trabalhando como motorista de aplicativo?! Eu não sou melhor nem pior que ninguém. Mas a gente nota que as pessoas olham os motoristas como um coitado, pensam que a gente tá passando necessidade porque tem corridas baratas demais, de 5,50. Mas não notam que às vezes a demanda é tão grande, uma em cima da outra, uma em cima da outra que compensa. Tem muito preconceito não só por ser mulher, mas motoristas como um todo. Sofremos muito preconceito. Mas, fora isso, nada de situação muito grave de preconceito. (AMORA, 41 anos).

Aline compartilhou que já se sentiu humilhada no seu trabalho: “o passageiro sentiu superior ao serviço que estava sendo prestado, ele falou que o meu carro não era digno da categoria que ele solicitou. Mas consegui contornar a situação”. (ALINE, 41 anos). Já, Antônia, nos relatou algumas situações de discriminação com o trabalho das mulheres motoristas,

Assédio graças a Deus não. Mas, discriminação a gente sofre todo dia. Um dia eu fui buscar um senhor, cheguei lá e ele disse que não ia e falou que não era possível que no aplicativo só tinha uma mulher para mandar!?! Eu fiquei totalmente constrangida, cancelei a corrida e fui embora. (ANTÔNIA, 34 anos).

Diante do seu relato, questionamos ainda se nesse caso ela era ressarcida pelo aplicativo e ela respondeu,

Não, pelo contrário. O aplicativo entende que estamos rejeitando corrida e nos deixa de castigo, por um tempo sem receber corridas. E quando você relata a discriminação eles são negligentes, a única resposta é uma mensagem automática dizendo que sente muito. (ANTÔNIA, 34 anos).

Agnes também passou por algumas situações de discriminação e nos relata que,

Sim, já passei discriminação. Uma moça pediu um carro, aceitei a corrida e fui buscar, quando cheguei lá era um rapaz. Eu perguntei o nome da pessoa que pediu, conferi com o que tinha chamado e iniciei a viagem. No decorrer ele falou que nunca podia imaginar que uma mulher poderia pegar ele como motorista, e eu perguntei o porquê, e ele respondeu que mulher só servia para dirigir fogão, cuidar do esposo, dos filhos. Foi o caminho todo falando mal das mulheres. Teve uma hora que eu não aguentei, parei o carro, coloquei o pisca alerta e perguntei se ele queria que eu seguisse a viagem ou finalizasse, ele

disse que podia continuar e então parou. Mas ficou aquele clima chato, muito ruim no carro. (AGNES, 48 anos).

Sobre um caso de assédio no trabalho, Alexia nos relata um episódio que vivenciou:

Sim, logo nas primeiras semanas de trabalho. Um passageiro que deveria ter seus 50 anos solicitou uma viagem e, quando cheguei ao local de embarque, percebi que ele estava bêbado. Mantivemos uma conversa cordial durante todo o trajeto, mas no fim da corrida ele ficou de pé segurando a porta do carro perguntando se poderíamos "acertar a corrida de outra forma". Como a corrida seria paga em dinheiro, apenas disse que se ele não fosse pagar, eu poderia ir embora. Após isso ele recuou, pagou o valor da corrida, mas ainda ficou em uma postura altamente intimidadora, dizendo que aquilo deveria "ficar entre nós". (ALEXIA, 30 anos).

Outra motorista, Anne, passou por uma situação parecida de assédio e constrangimento:

Eu peguei um passageiro, peguei ele no porto de Cabedelo e levei ele para um hotel em cabo branco e o cara ficou falando algumas coisas assim, que não se falam para mulher, sobre sexo, sobre esse tipo de coisa, eu tive que ficar quieta, calada, já era tarde, o cara já estava dentro do carro, tive que me calar infelizmente, por medo, né? (ANNE, 34 anos).

Todas as entrevistadas relataram ter vivenciado situações de assédio, constrangimento ou discriminação no seu espaço de trabalho. É importante lembrar que o veículo utilizado no serviço de transporte constitui propriedade privada e serve de instrumento de trabalho para as mulheres motoristas. Ainda assim, alguns usuários consumidores do serviço de transporte não respeitam esse espaço privado. Essas situações não existem mais ou menos, em maior ou menor grau. Elas existem e é um fato que precisa ser combatido.

Porém, pelos relatos das motoristas, não existe uma forma de denúncia pela qual elas sejam ouvidas e reembolsadas nas situações que precisam cancelar a corrida por questão de segurança física e integridade moral. Elas afirmam que suas reclamações são respondidas por meio de mensagens automáticas, impessoais. Em caso de persistirem com desistências de corridas suspeitas por motivo de segurança pessoal, correm o risco de serem bloqueadas. Quanto a questão da segurança, relataram que:

A minha maior dificuldade é o perigo. O índice de assalto está aumentando cada dia mais. A segurança é zero. O passageiro tem todas as informações, nós não temos nenhuma informação. Só o nome, às vezes é até um apelido, a gente fica muito vulnerável, e creio que de todos os motoristas é o perigo. (AGNES, 48 anos).

Antônia destacou que,

A gente não tem segurança, só conta com Deus, e se policiar em diversas situações, lugar de risco, um embarque nesses lugares, e o apoio de alguns companheiros de trabalho. Como eu trabalho uma parte da noite, a gente se comunica através de uma rádio. A gente tem um grupo no WhatsApp com alguns motoristas e a gente tem essa comunicação interna usando um aplicativo de rádio. É um grupo misto, com homens e mulheres. Funciona mais porque querendo ou não aos olhos da sociedade a mulher é taxada como sexo frágil, então temos que ter o apoio masculino para situações de extrema necessidade em relação ao perigo, ainda mais trabalhando a noite. É uma comunicação em tempo real e usamos códigos para nos livrarmos de algumas situações. (ANTÔNIA, 34 anos).

Ana nos apresenta um relato interessante, quando diz,

Em relação à segurança é muito ruim, precário. Eu participo de um grupo que é o zelo, que existe um rádio e a gente pode acionar e monitorar a gente, a localização é colocada no aplicativo e qualquer dificuldade que algum tenha a gente aciona o rádio e vai para cima para ver o que tá acontecendo. Eu tenho esse benefício desse grupo, mas para questão de polícia para tá ajudando a gente, a gente já teve vários casos assim que realmente a gente não tem esse apoio. Por exemplo, os bairros que quando eu comecei que considerava perigosos, eu vejo que são mais tranquilo para gente, Jeremias, Ramadinha, Pedregal, entre outros que nesses locais que existe um comando que não é permitido que roubem a gente. Hoje vou tranquilamente, a qualquer horário. (ANA, 51 anos).

Neste mesmo sentido, Henrique, diretor da associação expressa que,

É muito perigoso, a gente vira mula, faz transporte de droga mesmo, porque entra um cara com uma mochila, de uma comunidade para outra, a gente sabe o que tá fazendo, mas a gente não pode dizer que não leva. Na plataforma a gente tá bem resguardado, por isso que a gente bate muito nessa tecla de não fazer corrida por fora. Fazer por fora você ganha 2, 3 vezes mais, mas os riscos são maiores. Conheço uma pessoa que fazia transporte para duas moças, e um dia ali na Beira Rio dois carros da Polícia Civil parou ele e já estava investigando e tal, elas traficavam, e ele sem ter nem ideia, foi preso. Passou uns 3 meses até sair. Existe risco de assalto. A questão de chamar o carro para outra pessoa fragiliza demais o motorista, você as vezes não conhece a pessoa, e 80% dos assaltos acontecem assim. Nós já conversamos com a inteligência da polícia militar, ele tem contato direto, a gente conversa sobre com relação a roubo de carro, sequestro. 3 roubos por semana e dobra no final de semana. Não é só o dentro do carro, é na rua também, como qualquer cidadão. (HENRIQUE, 34 anos).

No tocante ao terceiro questionamento sobre as possíveis diferenças entre homens e mulheres no trabalho de motorista de APPs, a maioria respondeu não ter diferença. As respostas afirmativas ficaram divididas entre benefícios para mulheres e para homens, como podemos perceber nos posicionamentos a seguir. Amaralina, por exemplo, relatou que,

Do ponto de vista do tratamento da empresa com os motoristas eu não vejo diferença nenhuma do tratamento para homens e mulheres. Da atividade em si, como todo mundo julga, para mulher há uma insegurança extra, violência, estupro, caso a pessoa for assaltada, sequestrada, é um medo a mais que a gente tem em relação a homens. Fora isso eu não vejo diferença. Fora isso o tratamento do público alvo quando é uma mulher motorista, trata com espanto. Quando a empresa é normal, as oportunidades que surgem no aplicativo surgem de acordo com sua nota, taxa de cancelamento, avaliações, normal, é mais pela forma como você trabalha, do que pelo sexo, gênero. (AMARALINA, 28 anos).

Na percepção de Anne,

Não existe, não que a mulher ou homem seja melhor motorista. Mas muitas pessoas falam pra mim e eu também como passageira de Uber também, né? eu vejo também que geralmente as motoristas são mais tranquilas, tem uma conversa melhor, tem um companheirismo maior ali dentro do carro de aplicativo. Eu vejo uma diferença grande também no trânsito, uma gentileza de abrir uma mala, eu acho que trabalhar com mulher é sempre mais agradável na verdade. (ANNE, 34 anos).

Outra declaração compartilhada em direção semelhante é a de Aléxia,

A avaliação que faço é mais pela reação dos passageiros quando veem que se trata de uma mulher motorista. É comum ouvir "hoje eu dei sorte que só peguei motorista mulher". Muitos comentam que os motoristas homens são mais grosseiros e descuidados. Acredito que eles sentem mais tranquilos por serem homens mesmo, em todos os sentidos. Seja na questão da segurança ou mesmo no trato com os passageiros. (ALÉXIA, 30 anos)

Percebemos, em alguns desses relatos, o reforço dessa ideia de o feminino como ser mais delicado e atencioso também na esfera do trabalho. O que nos parece, é que existe uma afirmação dessas características em algumas situações em que o passageiro é um homem e a motorista mulher. Porém, não conseguimos identificar nas descrições como tais características seriam vantajosas para as mesmas e sim, apenas comprovar como ainda está impregnada a associação da mulher a tudo que é mais delicado e sensível.

Por outro lado, para Antônia, existe uma certa vantagem para os homens.

A diferença é justamente o preconceito, a tripla jornada de motorista, dona de casa, mãe, ter que suprir sua necessidade familiar e ter que se desdobrar para ser uma boa motorista, e a gente também é psicóloga porque acontecem inúmeras situações que quem entra no nosso carro quer desabafar. (ANTÔNIA, 34 anos).

Para as demais entrevistadas, não existe diferença entre homens e mulheres no trabalho por meio dos APPs, pois todos são iguais e desenvolvem as mesmas funções.

Questionamos a Henrique, diretor da Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB, se existe alguma iniciativa específica para as questões do gênero feminino. Quanto a isso, ele declarou que:

Não. Na verdade, é uma falta nossa. A gente sabe que existe algumas dificuldades só das mulheres, mas a gente não consegue. Talvez por falta de perna, corpo, construir essa história e por falta de interesse também por parte das meninas. Precisaria partir delas. Porque é como eu estou dizendo, eu nunca vou poder falar por uma mulher, entendo teoricamente. (HENRIQUE, 34 anos)

Em outro momento o diretor afirma que em João Pessoa não há essa demanda específica para as motoristas mulheres. O que ele tem acesso é o que todo mundo sabe, muita queixa relacionada a assédio, mas que em relação ao aplicativo, por exemplo, não existe essa distinção. Como os motoristas são considerados apenas um “número”, para o aplicativo não importa se é homem ou mulher e, na prática, ele afirma que é isso que acontece. Para a associação não são visíveis as questões de interesse específico das mulheres motoristas³². Na entrevista com o diretor, quando abordamos essa questão, o que nos pareceu foi certa surpresa com o tema.

4.7 O trabalho das motoristas durante a Pandemia da COVID-19

De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde, “a COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China” (Site oficial, OPAS).³³ Em 05 de Janeiro de 2020, foi publicado o primeiro comunicado da Organização Mundial da Saúde a respeito do assunto. No documento, são relatados 44 casos de “pneumonia de causa desconhecida” em Wuhan/China. No dia 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso de coronavírus no Brasil. O paciente era um homem de 61 anos que viajou à Itália, e deu entrada no Hospital Albert Einstein no dia anterior.

No dia 09 de março de 2020 foram confirmados 25 casos de coronavírus no Brasil e 930 suspeitos. Após 2 dias, a Organização Mundial da Saúde declarou oficialmente a existência da pandemia de coronavírus. No dia 17 março as duas primeiras mortes foram notificadas ao Ministério da Saúde no Brasil. Uma mulher de 63 anos,

³² Desde dezembro de 2020, motoristas parceiras mulheres do Brasil inteiro podem optar por receber chamadas apenas de passageiras mulheres. O programa da Uber chamado “Elas na direção” incentiva o ingresso de mulheres motoristas na plataforma.

³³ Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>.

empregada doméstica, morreu com sintomas de coronavírus, na cidade de Miguel Pereira, no Rio de Janeiro. Sua empregadora havia chegado da Itália diagnosticada com o novo coronavírus. A segunda morte foi de um homem de 62 anos que tinha histórico de diabetes e hipertensão.

A partir do dia 23 de março de 2020 começaram a valer as restrições do governo brasileiro à entrada de estrangeiros no país. Estão na lista: China, membros da União Europeia, Islândia, Noruega, Suíça, Reino Unido, Irlanda do Norte, Austrália, Japão, Malásia e Coreia do Sul. Quase dois meses depois, em 13 de maio de 2020, foram notificados 12.531 óbitos decorrentes do novo coronavírus, de acordo com dados das secretarias estaduais de Saúde.

Um ano depois, em abril de 2021, o Brasil bateu a marca dos 400 mil mortos pela COVID-19. Com 3.001 novos óbitos registrados neste dia, o total de pessoas que perderam a vida para o novo coronavírus chegou a 401.186. A soma de pessoas que contraiu o vírus desde o início da pandemia alcançou 14.590.678, de acordo com as informações do Ministério da Saúde.

Feita essa linha do tempo³⁴, e sabendo dos impactos desta pandemia, não apenas na saúde, mas nas condições sociais e na esfera do trabalho, julgamos necessário acrescentar ao nosso roteiro original outros questionamentos que pudessem sinalizar a situação das motoristas de aplicativos durante a pandemia. Se a motorista continuou trabalhando durante a pandemia; se suspendeu as atividades; os impactos financeiros nas condições de vida nos meses sem trabalho; e, se os aplicativos de transportes ofereceram algum tipo de suporte para as usuárias motoristas. Neste sentido, Amora relatou que,

Continuei, mas no meio da pandemia eu tive uns sintomas de dor no corpo, dor de cabeça, ardência nos olhos e garganta, e fui para UPA fazer o exame para saber se eu tinha pego o Covid, deu negativo, não confiei e fiz um particular, deu negativo. Os motoristas tiveram direito de fazer gratuitamente, fiz pela 3 vez e deu negativo. Mas, aquela coisa, o motorista com medo e os passageiros também. Teve uma tensão porque os motoristas estavam com medo de pegar passageiros que vinham da UPA. Aí os passageiros estavam indo para o atacadão para chamar no aplicativo e depois descobrimos, e ficamos com aquela apreensão. Caiu uns 70% durante a pandemia, os alugueis dos carros diminuíram, mas o que nos salvaram foi o auxílio do governo. Ganhamos cesta básica da prefeitura, recebemos duas vezes e ainda vamos receber mais uma. Mas, foi muito difícil, nada fácil mesmo. Para quem foi bom, foi dono de supermercado, que ganhou milhões. Motorista que teve Covid recebeu ajuda em cima do que ele ganhava fazendo corrida no prazo de 28 dias. Mas o motorista tinha que ser bem ativo para ter direito a essa ajuda. A Uber está nos ajudando com R\$ 40,00 por mês para equipamentos de segurança. (AMORA, 41 anos).

³⁴ Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>

No caso de Ana, ocorreu do seguinte modo:

Durante a pandemia, eu, no início não trabalhei, fiquei com medo, sou do grupo de risco, tenho problemas respiratórios. Tive a ideia de colocar a barreira de acrílico, não tenho contato com os passageiros, não levo na frente, não pego volumes, malas dos passageiros, melhorou. Hoje, a gente já tá mais acostumado, mas no início foi aterrorizante. Quando chamava na UPA do Alto Branco, no Pedro I, a gente ficava tudo tenso. Mas, com essa proteção agora tenho me sentido mais segura.

Em relação ao suporte técnico recebido pelas motoristas por parte dos aplicativos, a mesma respondeu que,

O único suporte até hoje é em relação ao reembolso de álcool no valor de R\$ 40,00. A gente solicita e eles tem uma regra lá e as vezes não reembolsam. Dão suporte também se o motorista for contaminado. Eles têm um valor que eles passam para ajudar, não sei te informar qual esse valor, mas teve colega que receberam. (ANA, 51 anos).

Agnes, que também não trabalhou no início da Pandemia, afirma que,

Não trabalhei durante a pandemia e também não houve suporte e materiais do APP, só orientações de levar 3 passageiros atrás, vidros abertos, máscara, utilizar álcool em gel, só. De março até agosto não rodei. Comecei agora de novo porque coloquei uma barreira de proteção, aí comecei a rodar. Esse período sem rodar eu tava recebendo meu salário, que eu era prestadora de serviço em uma escola municipal. Coincidiu o término do contrato com o tempo que comecei a rodar. Então não tive um impacto assim porque eu tinha esse salário. No período os aplicativos era só uma renda a mais, hoje que o contrato acabou, que é meu trabalho único. (AGNES, 48 anos).

A situação de Anne, pareceu mais delicada, de acordo com seu relato:

Continuei, não posso parar né? Porque como meu dinheiro sai diretamente dali, não tenho como parar, não tenho dinheiro reserva, eu tenho que tirar dali. Teve uma semana que eu parei porque realmente não tava tendo chamado, não tinha como trabalhar. O aplicativo não deu nenhum suporte na pandemia. O que acontecia era assim, mandar a gente comprar o álcool em gel que é necessário e a gente colocava a notinha no aplicativo e eles iam ressarcir a gente, outro suporte não é dado. (ANNE, 34 anos).

Alexia destacou dificuldades com os passageiros e com dívidas acumuladas durante a pandemia devido a descontinuidade da renda do seu trabalho como motorista.

Voltei a trabalhar há menos de dois meses. Às vezes enfrento problemas quanto ao uso de máscaras ou à quantidade de passageiros no veículo (que deve ser de, no máximo, 3). Fora isso, o trabalho continua basicamente o mesmo.

Durante o tempo que passei sem trabalhar, acabei acumulando algumas dívidas, apesar de ter conseguido o auxílio emergencial. (ALEXIA, 30 anos).

Antônia traz um importante relato a respeito das limitações enfrentadas por causa de sua saúde, problemas agravados pela própria rotina de trabalho que assumiu para exercer sua função como motorista de aplicativo.

Nesse período tá sendo produtivo, acho que no início foi mais complicado. No início eu não trabalhei. Tem um mês e meio que eu voltei por conta de eu ser do grupo de risco. Eu criei coragem há um mês e meio e tem sido produtivo. Há uns 6 meses descobri que sou hipertensa, devido a profissão ser muito sedentária, acrescentei uns quilinhos a minha silhueta, não me policieei e desenvolvi essa pressão alta. Quanto aos meses sem trabalhar, eu tenho metas, então eu faço o seguinte, eu tiro uma porcentagem para manutenção do carro, tiro todos os dias, então ela me ajudou a me manter sem trabalhar esses 3 meses, zerei o caixa, mas consegui. (ANTÔNIA, 34 anos).

Em relação ao questionamento sobre o suporte técnico oferecido por parte dos aplicativos, ela compartilhou a seguinte declaração,

Não, eles só dão suporte aos motoristas que foram infectados pelo vírus e tem que ter um relato médico, exames, para eles conseguirem dá um auxílio de custo. Da Uber a gente recebe R\$ 40,00 mensal para compra do álcool mas o resto sai tudo da gente. As proteções para isolar a parte de trás dos passageiros, sai do bolso da gente, máscara e equipamentos também. Já a 99 não nos dá nem satisfação, eles não disponibilizam absolutamente nada de material de segurança. (ANTÔNIA, 34 anos).

Questionamos também a diretoria da associação dos motoristas de aplicativos em João Pessoa sobre como a COVID-19 impactou no trabalho dos usuários motoristas, as adaptações e estratégias para a continuidade do trabalho e se existiu suporte por parte dos aplicativos. De acordo com o representante da referida associação,

Em todas as funções, em tudo na verdade a gente sentiu enquanto categoria. Nós da associação emitimos até uma nota para que os motoristas deixassem de rodar, pelos 30 primeiros dias ali de março (2020). Mas é aquilo que te falei, se o povo não se organizou para tirar férias, imagine para deixar de trabalhar por uns dias. E aí começamos com as orientações para dirigir apenas com os vidros abertos, higienizar os carros. [...] gente teve que se reinventar, tem muitos carros que rodam com aquele acrílico, plástico nos carros, uma proteção. Também pedimos para evitar o uso de dinheiro [...] agora assim, é muito complicado, porque assim, tenho certeza que nenhum motorista faz essa higienização de passageiro após passageiro, porque não dá tempo, a verdade é essa. Então, mudou tudo porque agora tem álcool, máscara, todos esses cuidados. Mas é aquele negócio, no novo normal a gente tem que voltar a viver de alguma forma, né? (risos) (HENRIQUE, 34 anos).

Em seguida ainda acrescentou que,

A função de motorista o pessoal foi obrigado a engolir mesmo, tanto faz pandemia, porque precisava gerar renda, então só incluiu mais gastos que foi o álcool, a máscara [...] A Uber, a 99 deram, quer dizer, a 99 mais ou menos, hoje não mais, a Uber sim, a nota fiscal de álcool você pode ressarcir, e também se provar que teve Covid eles pagavam 14 dias. Fazia uma média de acordo com 3 meses. Teria que provar tudo, enviar o exame, tudo direitinho. Na prática consegui ver esse reembolso tanto do reembolso quanto do auxílio do Covid, conheço motoristas que conseguiram (HENRIQUE, 34 anos).

Fica perceptível então, que mesmo com todo o perigo imposto pela pandemia, não houve para a grande maioria das trabalhadoras a opção de ficar em casa, e o pior, além dos riscos, um custo maior com os equipamentos de segurança, que mais uma vez ficam por sua conta, pela insuficiência do auxílio proporcionado pelos aplicativos. Fica exposta então toda a vulnerabilidade da categoria, considerando que é impossível exercer seu trabalho sem a circulação das pessoas. Uma vez que se restringe a circulação de passageiros, devido ao isolamento social, a categoria é atingida pela diminuição no número de corridas e, conseqüentemente, nos rendimentos.

4.8 Perspectivas para o futuro

Essa é uma questão do roteiro original, mas que passou a ter ainda mais sentido com a continuidade da pandemia. Nosso interesse é compreender de forma mais ampla quais as perspectivas das motoristas também para o período pós pandemia. Agnes compartilhou seus planos e explicitou preocupação com a questão da segurança:

Minhas expectativas para o futuro é parar de trabalhar como motorista de aplicativo, muito perigoso. Você não sabe quem você pega, quem tá ali com você. Gostaria de estar aposentada, mas a idade nem o tempo de serviço ainda são suficiente. Mas como disse que tenho uma casa própria, o terreno é imenso e eu estou pretendendo fazer uns quitinetes e alugar para parar de trabalhar como motorista de aplicativo. (AGNES, 48 anos).

Alexia relata que: “no momento pretendo trabalhar até que consiga quitar as dívidas adquiridas durante o período de inatividade. Após isso, pretendo continuar trabalhando com apps até concluir meu curso e poder seguir carreira acadêmica”. (ALEXIA, 30 anos).

Amora traz um relato forte e tocante quando expressa sua ansiedade sobre o futuro e admite suas dificuldades para reagir diante da situação de incerteza.

Sinceramente não sei por que a gente está vivendo uma instabilidade, uma insegurança e incerteza relacionada a trabalho, profissão, nada é certo. Isso ficou bem claro esse ano que a gente planeja, planeja alguma coisa, mas a última palavra é a de Deus, só ele quem sabe o futuro lá na frente. Eu gostaria muito de uma estabilidade financeira, ter um emprego concursado, pagar minhas contas com sobra e ainda guardar, tirar férias, fazer uma viagem. Mas para realidade de hoje isso tá fora de questão. Só que nem tempo para estudar para concurso eu tenho. Eu chego tão cansada que tem dia que eu não consigo nem lavar uma louça. Então como vou passar num concurso se eu não tenho tempo de estudar!? Então é difícil. (AMORA, 41 anos).

Na percepção de Ana, surge a questão da não valorização do seu trabalho,

No futuro não quero trabalhar como motorista de aplicativo não, a gente não é valorizada. Colocamos nosso carro na rua, limpamos todo dia, todo cuidado, e não somos valorizadas por nenhuma parte, nem pelos passageiros e muito menos pelos aplicativos que deveriam valorizar porque a gente dá uma renda incrível para eles, né? Mas no futuro quero não tá trabalhando como motorista não. (ANA, 51 anos).

Para Amaralina, a estabilidade e segurança no trabalho fazem parte dos seus planos para o futuro ao vislumbrar uma oportunidade no emprego público.

As perspectivas para o futuro é justamente encontrar um emprego formal com seus benefícios e aos fins de semana continuar como aplicativo, como uma renda extra. Como uma renda extra é excelente. Como renda única você tem que sofrer bastante, mas muitos já sofrem e ganham bem menos, o bom são os direitos, FGTS, vale refeição, plano de saúde, então isso é atrativo para o emprego formal. O trabalho seria um concurso, estou estudando para isso. É isso (AMARALINA, 28 anos).

Agatha nos diz que “se os aplicativos continuarem mantendo corridas o suficiente para nos manter nesse atendimento financeiro, continuarei” (AGATHA, 34 anos). Alice pensa parecido e diz que, “a vontade que tenho é de trocar de carro, continuar na profissão e pedir a Deus muita saúde e proteção para continuar na luta do dia a dia” (ALICE, 41 anos). Por outro lado, Anne pensa diferente e afirma que,

Na verdade, eu acho um futuro uma coisa um pouco incerta em relação a aplicativo, então como é um aplicativo e qualquer pessoa pode se cadastrar eu acho que pode chegar um tempo que sufoque, serão tantos motoristas que não vai dá mais para ganhar o dinheiro necessário. Então eu acho que no futuro e não venha mais estar como motorista de aplicativo, mas não um futuro próximo, um futuro distante. (ANNE, 34 anos).

Percebemos, nesses últimos relatos, o reconhecimento de que é incerto o futuro enquanto trabalhadoras de aplicativos de transporte. Como trabalho temporário, renda

complementar, relatam ser viável, mas como atividade principal já não é suficiente. Comprovamos, então, que mesmo exaltando “o trabalho autônomo”, elas desejam para o futuro a estabilidade, a valorização no trabalho e a garantia de direitos.

Questionamos também Henrique, atual diretor da Associação dos Motoristas de Transporte Privado e Individual – PB, sobre quais as perspectivas para o futuro enquanto categoria. De acordo com sua declaração, a concorrência entre os próprios usuários motoristas é algo preocupante.

Na crise financeira, a questão do impeachment. Naquela época, a AMBEV demitiu num só dia 400 pessoas, 400 ou foi 600. No outro dia a gente tinha mais 300 novos cadastros na plataforma. Então você dormir e acordar com a concorrência de 300 pessoas a mais é bem complicado. A própria plataforma vai mudando, quando eu entrei a gente era convidado a fazer um treinamento. Eu sou do tempo que andava com o carro limpinho, abria a porta, tudo direitinho. Hoje em dia enquanto passageiro eu vejo o pessoal trabalhando de boné, não que isso seja errado, mas é algo que é complicado, você não consegue esse contato visual, não que seja obrigado. Até a Uber na sua questão de Uber, ela restringe esse contato visual, principalmente com mulheres, pela questão do assédio. Mas essa questão que hoje em dia a concorrência é difícil, espaço que não existe mais (HENRIQUE, 34 anos).

Acrescenta, ainda, que aguarda as decisões em torno da regulamentação da categoria profissional para que eles possam voltar a ter alguma dignidade no trabalho, porque esse inchaço descontrolado de motoristas impossibilita até mesmo a organização da função. De acordo com ele, o único caminho possível é a regulamentação, para que a categoria como um todo possa alcançar alguma mudança. Quanto a esta questão, tem sido um debate permanente. Mas, de acordo com Henrique, o atual diretor da Associação, em João Pessoa continua o impasse sobre a regulamentação e nada ainda foi definido. Em Campina grande, apesar de regulamentado legalmente, os motoristas tem cobrado pela efetividade da lei.

As reivindicações por melhorias para a categoria, têm se intensificado em várias cidades do mundo. Só neste primeiro semestre do ano de 2021, no Brasil já foram realizadas paralisações em alguns estados, incluindo Paraíba, Porto Alegre, São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília e Salvador. As reivindicações versam sobre o reajuste de tarifas com a atualização do valor do quilômetro rodado e o fim das tarifas promocionais da Uber e 99, tendo em vista que a defasagem desses valores reduz os ganhos dos motoristas. Além disso, os motoristas também pedem mais segurança, apoio jurídico, seguro de vida, auxílio funeral e o fim dos desligamentos sem justificativas.

Em João Pessoa, as sugestões de regulamentação da categoria vêm sendo discutidas pelo menos desde 2019, mas sem sucesso. Em outubro de 2019, uma proposta de autoria do vereador Lucas Brito (PV) foi apresentada como Projeto de Lei (PL), o qual dispõe sobre a regulamentação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros realizado por intermédio de operadoras de tecnologia, na capital paraibana. Porém, quase 2 anos depois, a pauta ainda não foi solucionada e a categoria continua sem regulamentação, sem direitos legais.

Sobre esta pauta, em setembro de 2020, o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da Paraíba reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. O processo teve como relator o desembargador Thiago de Oliveira Andrade. Esta foi uma decisão inédita na Paraíba. A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho (13º Região), reconheceu por maioria a existência de vínculo de emprego entre um motorista de João Pessoa que prestou serviços por quase um ano para a empresa Uber.

De acordo com o desembargador-relator “a tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por ‘empreendedores de si mesmo’ tem ocasionado, em verdade um retrocesso social e precarização das relações de trabalho”. Ainda de acordo com o desembargador, não resta dúvidas de que o motorista se encontra integrado à estrutura dinâmica da empresa, exercendo seu trabalho nos termos ditados por ela. A Uber recorreu da decisão, com a justificativa de que os custos trabalhistas inviabilizariam os negócios na plataforma digital. Para a empresa, a flexibilidade dos trabalhadores é um fato que não caracterizaria vínculo trabalhista.

Esse foi um caso isolado na Paraíba. Mas, a esperança das motoristas é que a regulamentação se torne uma realidade, para que assim, seu trabalho seja acobertado pela lei, com acesso a direitos, melhores condições de trabalho e possibilidade de melhoria nos rendimentos. De todo modo, esta não é uma posição homogênea entre os motoristas, tendo em vista que alguns não desejam vínculo empregatício, preferindo a condição de empreendedores individuais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, nos propusemos analisar o trabalho feminino nos aplicativos de transporte no estado da Paraíba. Para tanto, trouxemos reflexões históricas sobre o lugar ocupado pelas mulheres na sociedade, tanto na perspectiva mundial quanto na brasileira, em diversas fases da vida, a fim de identificarmos as particularidades a que nós mulheres estamos submetidas dentro de um contexto social, político e, em especial, na esfera do trabalho.

Para alcançarmos o objetivo deste estudo, fizemos ainda um breve resgate sobre os modelos de organização do trabalho, a saber: fordismo, taylorismo, toyotismo, com o intuito de compreendermos a configuração do trabalho gerenciado pelas plataformas digitais, o que os autores/autoras estão denominando como uberização do trabalho. Uma nova organização do trabalho baseado nas tecnologias da informação que, como pudemos analisar, preserva características dos modelos de regulação do trabalho quanto ao controle do capital sobre o trabalhador, porém, potencializa as condições de precarização, principalmente no caso do trabalho feminino.

A divisão sexual do trabalho tem por características a atribuição prioritária das mulheres à esfera reprodutiva, sabendo o quanto essa divisão limita e impõe espaços restritos para as mulheres. A ascensão para a esfera produtiva, do mercado, para o trabalho nos aplicativos de transporte, ocorre de forma mais precarizada para as mulheres devido a necessidade de conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo, principalmente o cuidado com os/as filhos/as, o que potencializa a extensão de suas jornadas de trabalho.

No Brasil, onde as desigualdades são profundas, o empreendedorismo tem sido uma alternativa apresentada pelo capital e pelo Estado para criar uma possibilidade de saída da crise por parte dos indivíduos. Como pudemos comprovar no capítulo 3, a partir das entrevistas, muitas motoristas se consideram empreendedoras e reproduzem, muitas vezes, o discurso do sujeito responsável pelo seu próprio sucesso ou fracasso quando afirmam que tudo depende do quanto elas “rodam” ou deixam de “rodar”, sendo esse ritmo que determina os valores obtidos. Então, quanto maior a jornada de trabalho, mais elas conseguem ganhar e, conseqüentemente, terminam por reproduz uma lógica que resulta em condições precárias do trabalho.

No contexto do avanço das políticas neoliberais e de flexibilização do trabalho, percebemos um aumento potencial do desemprego, e o termo empreendedorismo sendo usado amplamente para justificar uma oportunidade de emprego. Porém, comprovamos

o quanto essa lógica é vantajosa para o sistema capitalista. É de interesse do capital, que se isenta de suas responsabilidades enquanto empregador; das obrigações para com os direitos trabalhistas. É também conveniente para o Estado, tendo em vista se desresponsabilizar de obrigações para com as questões de regulação do mundo do trabalho e para a elaboração de políticas de incentivo para a criação de emprego e renda. Estas posturas puderam ser analisadas nitidamente pela bibliografia abordada neste estudo, mas principalmente pelos relatos das entrevistadas quando afirmam que não há nenhuma relação trabalhista entre as empresas de aplicativos de transporte nas quais trabalham e elas, tampouco direitos como férias remuneradas e décimo terceiro. Portanto, reconhecem suas limitações nas suas reivindicações.

A relação social de trabalho é colocada como uma parceria entre empresas de aplicativos de transporte e trabalhadoras. Essa ideia é tão reforçada na mente das mesmas que elas acabam reproduzindo e se intitulando como empreendedoras, acreditando ter autonomia dentro dessa “parceria”. Isso faz parte de toda uma ideologia propagada como parte das políticas neoliberais para que também se perca o poder do reconhecimento de classe, organização e, conseqüentemente, da capacidade de reconstruir a base das reivindicações trabalhistas. No caso dos aplicativos de transporte, esta lógica é também muito presente.

As empresas “convidam” as motoristas a serem empreendedoras, a serem suas próprias chefes, trabalharem por conta própria e, dentro desse sistema, elas assumem os riscos da própria atividade. O desemprego, compreendido como uma questão social, passa para a esfera da responsabilização do próprio indivíduo. Este precisa dar conta da sua sobrevivência em um complexo contexto de desigualdades e incertezas.

No caso das mulheres, que constituem parte significativa das ocupações no mercado informal de trabalho, esse discurso do “espírito empreendedor” se agrava na medida em que é disseminada a ideia de que, mesmo em casa, elas podem trabalhar, dando conta então das suas ditas obrigações domésticas, cuidando dos filhos/as e promovendo o sustento do lar, considerando que muitas mulheres ocupam a posição de chefes de família. Então, a ideia propagada é que o exercício do empreendedorismo individual permitiria atender duas realidades: a da casa e a do mercado de trabalho.

Posta essa situação, algumas mulheres permanecem assumindo as responsabilidades no espaço privado, lugar a elas historicamente reservado, mas também exercem a ocupação de motoristas profissionais, realizando atividades precárias e sem regulamentação e, conseqüentemente, sem direitos. Diante de uma realidade de opressão,

falta de suporte familiar e, principalmente, da não presença do Estado, é um desafio acreditar que o empreendedorismo seja uma escolha que possibilita liberdade para essas mulheres. O que verificamos é que o sistema capitalista aproveitou a retórica do “empreendedorismo” para explorar ainda mais os trabalhadores/as.

As mulheres, na urgência motivada pela necessidade de renda, têm cada vez mais se inserido no mercado informal de trabalho, nas plataformas digitais, de transporte, para conseguir garantir o mínimo de sobrevivência. Essa tem sido uma alternativa, principalmente para conseguir conciliar seu trabalho na esfera pública com seu trabalho não pago na esfera privada. No mais, a própria forma como a estrutura social e de mercado de trabalho enxerga historicamente as mulheres, contribui para empurrá-las para a informalidade, para as atividades por conta própria, para condições menos favorecidas e precarizadas.

Essa lógica serve para garantir que a apropriação da força de trabalho das mulheres pelo capital continue sendo realidade. Diante de todas as mudanças voltadas à flexibilização e modernização no mundo do trabalho, por terem conquistado tardiamente seus direitos trabalhistas, mesmo com o avanço das tecnologias, do surgimento das plataformas digitais, as mulheres ainda estão em desvantagem nos espaços de trabalho. As motoristas por aplicativos têm sido consideradas empreendedoras, inclusive com o incentivo legal para que se cadastrem como Micro Empreendedor Individual (MEI). Esse incentivo tem significado uma máscara de formalização dentro da informalidade. No discurso de empreendedor/a, a empresa-aplicativo transfere para os trabalhadores e trabalhadoras os custos e as consequências do trabalho desprotegido.

Lembramos aqui que não estamos fazendo uma crítica ao usuário do tipo de serviços que a chamada economia do compartilhamento oferta, tampouco da internet e seus benefícios. Não há problema algum em utilizar de forma individual tais serviços. A questão que colocamos aqui não é essa, mas sim a possibilidade de refletirmos que há algo muito maior que visa privilegiar os interesses financeiros das grandes corporações capitalistas, busca por mais poder e concentração de riqueza à custa de desregulamentação e precarização do trabalho. Esse processo de expansão do capital está alicerçado sobre a desigualdade social, além de acentuar a desigualdade de gênero no trabalho, situação que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT-2019) tem chamado atenção.

Neste sentido, a relação do trabalho que se expande com o uso das plataformas digitais, definido como “uberização” ou “plataformização” do trabalho, além de significar as mudanças estruturais no processo de acumulação de capital, configura-se como

ideológico e político. Essa é a nova “roupagem” que reveste a exploração do trabalho, intitulada de empreendedorismo nas plataformas digitais. Significa apenas novos nomes, mas com conceito “velho” de exploração, precarização e desigualdades potencializadas, principalmente para as mulheres.

Sendo assim, conseguimos identificar que as mulheres no capitalismo, inseridas neste contexto de trabalho uberizado, são trabalhadoras que não conseguiram trabalho formal, estavam desempregadas e viram nos aplicativos uma oportunidade de fazer renda e conseguir conciliar com seu trabalho no espaço privado, principalmente do cuidado com os/as filhos/as. Pelas respostas obtidas, identificamos ainda que grande parte das motoristas desejam um trabalho formal, com direitos e garantias.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 de Mar. 2020.

_____. **A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 18 de Mar. 2020.

_____. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas vol.18 no.3 Valparaíso nov. 2019
Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em 16 Mar. 2020.

ABREU, Alice Rangel de Paiva. **Especialização Flexível e Gêneros, debates atuais**. São Paulo em Perspectiva. Janeiro/Março 1994. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098837/mod_resource/content/2/Abreu%20%281994%29%20SPP%20v08n01_06.pdf. Acesso em: 19 Set. 2020.

AGÊNCIA BRASIL. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em 23 Mar. 2020.

ALVES, Giovanni. **Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, nº 3, jul/set 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71031>. Acesso em: 06 de Mar. 2020.

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

_____. **A sociedade da terceirização total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698>. Acesso em: 06 de Mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: Antunes (org). **Riqueza e miséria no Brasil – III**, 2014, São Paulo: editora Boitempo. pp. 13-24. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 05 de Mar. 2020.

AGÊNCIA BRASIL. **Empregadores e trabalhadores por conta própria cresceram em 2019**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020->

08/empregadores-e-trabalhadores-por-conta-propria-cresceram-em-2019#. Acesso em: 05 Nov. 2020.

AGÊNCIA IBGE. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens.** 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em: 27 de Agos. 2020.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos.** 1970. Difusão Europeia do Livros, São Paulo.

BELO, R. P., SOUZA, T. R., & CAMINO L. (2010). **Análise de repertórios discursivos sobre profissões e o sexo:** um estudo empírico na cidade de João Pessoa. *Psicologia & Sociedade*, 22(1), 23-31. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822010000100004. Acesso em 27 de Set. 2020.

BIROLI, Flávia e MIGUEL, Luís Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações: Revista de Ciências Sociais.** v. 20, n. 2, 2015.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado:** do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo : USP Programa de Pós Graduação em Sociologia, 2012. (Mundo do trabalho). pp. 183-190.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, edição extra. 31 mar. 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em 16 Mar. 2020.

_____. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF. 13 jul. 2017a. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 16 Mar. 2020.

BRASIL DE FATO. **Bilionários têm mais riqueza que 60% da população mundial, indica relatório da Oxfam.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/01/19/bilionarios-tem-mais-riqueza-que-60-da-populacao-mundial-indica-relatorio-da-oxfam>. Acesso em: 05 Nov. 2020.

_____. **A crise tem rosto de mulher:** elas são as mais afetadas pela precarização no país. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a->

crise-tem-rostode-mulher-precarizacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas. Acesso em: 05 Nov. 2020.

_____. **Paralisação dos motoristas de aplicativos expõe os efeitos da precarização.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/04/artigo-paralisacao-dos-motoristas-de-aplicativo-expoe-os-efeitos-da-precarizacao>. Acesso em: 11 de Jul. 2020.

CABIFY. **Nossa missão nos apaixona. E também a viagem para chegar até lá.** Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR/about-us>. Acesso em: 13 Mar. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Baixa representatividade de brasileiras na política se reflete na Câmara.** 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/554554-baixa-representatividade-de-brasileiras-na-politica-se-reflete-na-camara/>. Acesso em: 04 Set. 2020.

CAMPO DE ENSAIO. **Não sou eu quem me navega.** 2017. Disponível em: <http://jaldes-campodeensaio.blogspot.com/2017/09/nao-sou-eu-quem-me-navega.html?m=1>. Acesso em: 07 Jul. 2020.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade.** São Paulo: Paz e Terra. (2000).

CISNE, Mirle. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social.** 2º ed. – São Paulo: outras Expressões, 2015. 152p.

CUT. **Mulheres ganham 22% menos do que os homens no País, revela DIEESE.** 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mulheres-ganham-22-menos-do-que-os-homens-no-pais-revela-dieese-e98d>. Acesso em: 27 Agos. 2020.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento:** uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 04 Mar. 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo:** Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016 [2009].

DIÁRIO LIBERDADE. Marcio Pochmann: **'A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores'**. 2016. Disponível em: <https://gz.diarioliberal.org/brasil/item/90878-marcio-pochmann-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores.html>. Acesso em: 07 Jul. 2020.

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000.** / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. -- São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil/?page=1> Acesso em: 15 Mar. 2020.

DIEESE/CUT. **Terceirização e desenvolvimento:** uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 06 de Mar. 2020.

EASY. **Viaje do seu jeito.** Disponível em: <http://www.easytaxi.com.br/br>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

ÉPOCA. **As empresas com melhores práticas para promover a liderança feminina.** 2019. Disponível: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/08/empresas-com-melhores-praticas-para-promover-lideranca-feminina.html>. Acesso em: 15 Mar. 2020.

EL PAÍS. **Dirigir é só um primeiro passo para as mulheres na Arábia Saudita.** Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/05/internacional/1507190254_289936.html. Acesso em: 04 Set. 2020.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Disponível em: http://coletivoscorax.org/wp-content/uploads/2019/09/CALIBA_E_A_BRUXA_WEB-1.pdf. Acesso em: 14 Abr. 2020.

FERRER, Walkiria; OLIVEIRA, Lourival. **Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural.** Revista DIREITO UFMS | Campo Grande, MS | v.4 | n.1 | p. 177 - 194 | jan./jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

FIGLIAGI, Luiz Fernando. **Motoristas de aplicativos organizam segunda greve no dia 25 de julho.** Disponível em: <https://empoderadx.com.br/2020/07/16/motoristas-de-aplicativos-organizam-segunda-greve-no-dia-25-de-julho-conheca-as-reivindicacoes-da-classe/>. Acesso em: 11 Jul. 2020.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização:** do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo v.5, n.8, jan/jun 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Quando empreender é só uma luta desesperada pela sobrevivência.** 2019. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2019/02/26/quando-empreendedorismo-e-so-uma-luta-desesperada-pela-sobrevivencia/>. Acesso em: 07 Jul. 2020.

FURNO, C. da Juliane; GOMES, P. Beatriz. **Florestan Fernandes:** Capitalismo Dependente, Revolução Burguesa e Sistema Político Brasileiro. Revista Florestan, ano 2. N.04 – Dezembro de 2015. Disponível em:

<http://www.revistaflorestan.ufscar.br/index.php/Florestan/article/view/142>. Acesso em: 05 Mar. 2020.

FUTEMA, Fabiana. **Motoristas do uber e 99 marcam greve contra congelamento de tarifas e promoções**. 6minutos, 2021. Disponível em:

<https://6minutos.uol.com.br/economia/motoristas-do-uber-e-99-marcam-greve-contr-congelamento-de-tarifas-e-promocoas/>. Acesso em: 12 de Jul. 2020.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho e gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. 1 ed. – São Paulo: Cortez, 2014.

GENJURÍDICO. **A mulher não tem voz como vítima de estupro na Justiça Criminal, afirma professora da UFRJ**. 2020. Disponível em:

<http://genjuridico.com.br/2016/06/28/a-justica-criminal-da-mais-ouvido-a-voz-do-estrapador-do-que-para-a-da-mulher-afirma-professora-da-ufrj/>. Acesso em: 27 de Agos. 2020.

G1. **Uber permitirá que motoristas mulheres realizem corridas apenas com passageiras mulheres**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/10/24/uber-permitira-que-motoristas-mulheres-realizem-corridas-apenas-com-passageiras-mulheres.ghtml>. Acesso em: 04 Set. 2020.

_____. **Trabalho informal representa 53% dos empregos na Paraíba em 2019, diz IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2020/02/14/trabalho-informal-representa-53percent-dos-empregos-na-paraiba-em-2019-diz-ibge.ghtml>.

Acesso em: 05 Nov. 2020.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil – 2016**. Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco - Curitiba: IBQP, 2017b. Disponível em:

<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 03 Jul. de 2019.

GODOI, Cintia Neves; DEUS, João Batista de. **A urbanização do Brasil e as diferentes divisões territoriais do trabalho ao longo do tempo**. Caminhos de Geografia Uberlândia v. 10, n. 30 Jun/2009 p. 128 – 141. Disponível em:

<http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/16035>. Acesso em: 05 de Mar. 2020.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. Tradução

Bernardo Joffili. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/280682/mod_resource/content/0/Fordismo%20e%20toyotismo.pdf. Acesso em: 20 Mar. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das Mulheres. In: **revista política e trabalho**. Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Vol. 1, Ano 37, n. 53 (jun./dez. 2020). João Pessoa, 2020. 308p. 1517-5901 (online)-1. Ciências Sociais. 2. Política. 3. pp. 24-34. Trabalho.

Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br>. Acesso em: 25 de jul. 2021.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo, 2002.

IHU. **A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista.** Entrevista com Ludmila Abilio. 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/574556-a-eliminacao-dos-custos-associados-ao-direito-e-a-protecao-do-trabalhador-constitui-a-espinha-dorsal-da-reforma-trabalhista-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em 11 Mar. 2020.

_____. **Cultura do patriarcado e desigualdades históricas entre os sexos são vetores de uma epidemia de violência contra a mulher.** Entrevista especial com Nadine Anflor. Por: João Vitor Santos. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/586504-cultura-do-patriarcado-e-desigualdades-historicas-entre-os-sexos-sao-vetores-de-uma-epidemia-de-violencia-contra-a-mulher-entrevista-especial-com-nadine-anflor>. Acesso em: 27 de Agos. 2020.

_____. **Não existe empreendedorismo, mas gestão da sobrevivência', diz pesquisadora.** 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/587031-nao-existe-empendedorismo-mas-gestao-da-sobrevivencia-diz-pesquisadora>. Acesso em 12 Mar. 2020.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Autonomia das Mulheres - Relatório de Pesquisa Quantitativa.** 2020. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/estudos>. Acesso em: 08 de Set. 2021.

IPEA. **Estudo do Ipea traça um perfil do trabalho doméstico no Brasil.** 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&Itemid=9. Acesso em: 20 Out. 2020.

_____. **Número de entregadores cresce 104,2% devido ao desemprego.** 2019. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34920&catid=131. Acesso em: 19 Mar. 2020.

ISTO É. **Jornalista da TV Globo faz desabafo após ser demitida por estar acima do peso.** 2019. Disponível em: <https://istoe.com.br/apresentadora-da-globo-faz-desabafo-apos-ser-demitida-por-estar-acima-do-peso/>. Acesso em: 13 de Agos. 2020.

JORNAL DA PARAÍBA. **TRT da Paraíba reconhece vínculo de emprego entre motorista e a Uber.** 2020. Disponível em: https://www.jornaldaparaiba.com.br/vida_urbana/trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber.html. Acesso em: 20 de Jul. 2021.

LEITE, Marcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais** – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003. pp. 65-113.

LEITE, Marcia de Paula, Or; Araújo, Angela Maria Carneiro, (Org). **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México.** / Organização de Marcia de Paula Leite e Angela Maria Carneiro Araújo. – São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

MACHINE. **A história da Uber, 99 e Cabify.** Disponível em: <https://machine.global/o-que-tem-em-comum-na-historia-dos-principais-aplicativos-de-transporte/>. Acesso: 13 Mar. 2020.

MELLO, Marcella da Silva. **Mulher e mercado de trabalho: uma análise das políticas de emprego e renda no estado da Paraíba.** João Pessoa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13848?mode=full>. Acesso em: 27 Abr. 2020.

MUNDO SINDICAL. **Motorista de aplicativo pode ser considerado empreendedor?.** Disponível em:

<http://www.mundosindical.com.br/Noticias/45382,Motorista-de-aplicativo-pode-ser-considerado-empreendedor>. Acesso em 22 Mar. 2020.

OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. **Brasil é o 4º país do mundo em casos de casamento infantil.** 2020. Disponível em:

<https://observatorio3setor.org.br/noticias/brasil-e-o-4-pais-no-mundo-em-casos-de-casamento-infantil/>. Acesso em: 27 de Agos. 2020.

OIT. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018** Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em: 08 Jul. 2020.

OXAM Brasil. **Tempos de Cuidar.** Disponível em: https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/?_ga=2.199188523.502085587.1603812993-1416766330.1603679090&_gac=1.229587310.1603679113.Cj0KCQiAvJXxBRCeARIsAMSkApqm_an7SKqUaG8WMeuG455RtK5JOUpxDPx-bhEdgj7ztpjElGxEIQMaAvj0EALw_wcB. Acesso em: 05 Nov. 2020.

PARAIBA ONLINE. **Motoristas por aplicativo cobram efetividade da lei de regulamentação em CG.** 2020. <https://paraibaonline.com.br/2020/03/motoristas-por-aplicativo-cobram-efetividade-da-lei-de-regulamentacao-em-cg/>. Acesso em: 10 de Jul. 2021.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres.** 2.ed., 6º reimpressão – São Paulo: Contexto, 2019.

OPERA MUNDI. **A uberização do trabalho é pior pra elas.** Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/politica-e-economia/58726/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas>. Acesso em: 17 Mar. 2020.

ORTEGA, Flávia Teixeira. **Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros.** JusBrasil, 2018. Disponível em:

<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>. Acesso em: 13 de Jul. 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1 ed. – São Paulo: expressão popular. 2007.

PUTTI, Alexandre. **Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos**. Carta Capital. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em 11 de Jul. 2020.

PNAD - **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. IBGE – Instituto de Geografia e Estatística. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Obtido em: 01 Set. 2019.

_____. 2016. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados> Obtido em: 01 de setembro de 2019.

POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. 2016. Diário Liberdade. Disponível em: <https://gz.diarioliberalidade.org/brasil/item/90878-marcio-pochmann-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores.html>. Acesso em: 19 Set. 2019.

_____. Terceirização, competitividade e Uberização do trabalho no Brasil, in: **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. Marilene Oliveira Texeira, Helio Rodrigues, Elaine d’Ávila Coelho (orgs.). São Paulo-SP. Texeira, 2016. pp. 59-68.

PLAN INTERNACIONAL. **Tirando o véu**: estudo sobre o casamento infantil no Brasil. Disponível em: <https://plan.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Tirando-o-veu-estudo-casamento-infantil-no-brasil-plan-international.pdf>. Acesso em: 27 de Agos. 2020.

PRONI, Henrique. **Trabalho, mercado e sociedade: O Brasil nos anos 90**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. pp. 231-278.

PRONI, Thaíssa; PRONI, Marcelo. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. Rev. Estud. Fem. vol.26 no.1 Florianópolis 2018 Epub 08-Fev-2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e41780.pdf>. Acesso em: 25 Mar. 2020.

PULEO, Alicia H. Filosofia e gênero: da memória do passado ao projeto de futuro. In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (orgs.). **Políticas públicas e igualdade de gênero** – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. Secretaria do Governo Municipal. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher). p. 13-34. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>. Acesso em: 14 Abr. 2020.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais 2017**. STE - Secretaria de Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos>. Obtido em: 01 de setembro de 2019.

REVISTA FÓRUM. **IBGE: Desemprego é maior entre jovens, mulheres e negros e pardos**. 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/politica/ibge-desemprego-e-maior-entre-jovens-mulheres-e-negros-e-pardos/>. Acesso em: 23 Mar. 2020.

RIZEK, Cibele. S., & LEITE, Márcia. de P. (2012). **Dimensões e representações do trabalho fabril feminino**. Cadernos Pagu, (10), 281-307. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4444569>. Acesso em: 19 Set. 2020.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou da Educação**. Difel, Difusão Editorial S. A. Editions Garnier Frères, Paris. 1979. pp. 320-419. Disponível em: <http://www.ensinarfilosofia.com.br/wp-content/uploads/2017/03/Rousseau-Emilio-Ou-Da-Educacao.pdf>. Acesso em: 14 Abr. 2020.

SABINO, André M.; ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e92YzOHewikJ:www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/download/53/31/+&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 19 Mar. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade; prefácio de Antônio Cândido de Mello & Souza**. Petrópolis, Vozes, 1976. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf. Acesso em: 27 Abr. 2020.

_____. Não há revolução sem teoria. In: **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 95-140. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/vanessa.bezerra/relacoes-de-genero-no-brasil/Genero-%20Patriarcado-%20Violencia%20%20-livro%20completo.pdf/view>. Acesso em: 27 Abr. 2020.

SEBRAE. Relatório especial - **Empreendedorismo Feminino no Brasil**. 2019. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf. Acesso em: 05 Nov. 2020.

SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA (SOF). **Reação patriarcal contra a vida das mulheres: debates feministas sobre conservadorismo, corpo e trabalho**. São

Paulo, dezembro de 2016. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/centrocultural/Cartilha-Sof.pdf>. Acesso em: 14 Abr. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 07 Julh. 2020.

TREBOR SCHOLZ. Cooperativismo de Plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Disponível em: <http://www.bibliotecadocomum.org/items/show/55>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

UBER. A história da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

_____. **Brasil - Termos de Uso.** 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

_____. **Elas na direção:** mulheres dirigindo suas vidas. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/mulheres-na-direcao/>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

_____. **Fatos e dados sobre a uber.** 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

_____. **Uber lança programa “Elas na Direção” para incentivar mais mulheres a gerar renda dirigindo com o app.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>. Acesso em: 11 Mar. 2020.

VEIGA, Amanda; BIZERRA, Fernando. **Exploração, controle e hierarquia:** o trabalho feminino da produção rígida ao toyotismo. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/9635>. Acesso em: 26 Mar. 2020.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza:** como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Tradução Waldéa Barcellos. 9º ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

99. **99 Atinge marca de 1 bilhão de corridas.** 2020. Disponível: <https://99app.com/newsroom/99-atinge-marca-de-1-bilhao-de-corridas/>. Acesso em: 12 Mar. 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Senhora,

Esta pesquisa possui como título: descaminhos do trabalho sob a perspectiva da uberização: uma análise do trabalho feminino nos aplicativos de transporte no estado da Paraíba, e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Marcella da Silva Mello, mestranda do Programa de Pós Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Drº Jaldes Menezes e coorientação da Profa. Draº Rejane Carvalho.

O principal objetivo deste estudo é analisar as condições do trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte na Paraíba. Os objetivos específicos são: investigar a condição ocupada pela mulher na sociedade capitalista; examinar as transformações na organização do trabalho e sua influência na inserção produtiva da mulher; questionar as relações existentes entre capital e trabalho na esfera dos aplicativos de transporte; identificar o perfil das motoristas dos aplicativos de transporte e as condições de trabalho; e analisar o papel do Estado e das políticas públicas no combate a desigualdade de gênero na esfera do trabalho.

Portanto, este trabalho possui como finalidade ser útil teoricamente e auxiliar na produção de conhecimentos acerca da temática de trabalho e gênero, e mais especificamente do trabalho de mulheres por aplicativos de transporte no estado da Paraíba.

Informamos que sua participação se dará de forma voluntária e, caso decida desistir em qualquer fase da pesquisa não sofrerá nenhum dano. A pesquisa não oferece

grandes riscos e as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos preservando o sigilo da identidade do participante.

Sendo assim, solicitamos sua colaboração para participar de uma entrevista semi-estruturada que será gravada por equipamento de áudio para futura transcrição. Pedimos também sua permissão para publicação dos resultados deste estudo em eventos científicos do Serviço Social e áreas afins, ou em periódicos.

Propomo-nos a seguir, em todas as etapas da pesquisa, os critérios da Resolução 466/ 2012, do Conselho Nacional de Saúde, que trata acerca da pesquisa com seres humanos no Brasil. Desta forma, a pesquisa responsável estará disponível para qualquer esclarecimento em qualquer etapa da pesquisa.

Assinatura do (a) pesquisador (a) responsável

Considerando, que fui informada dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos, riscos e benefícios decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

João Pessoa, ____ de _____ de 2020

Assinatura da Participante da Pesquisa

Pesquisador (a) Responsável: Marcella da Silva Mello Fone:
(83) 99823-0371/E-mail: marcelladsmello@gmail.com

Endereço (Setor de Trabalho): Programa de Pós Graduação em Serviço Social – CCHLA/UFPB. Campus Universitário. Fone: (83) 3216-7319. E-mail: ppgss@cchla.ufpb.br. Bairro: Castelo Branco – João Pessoa/PB – CEP 58.059-900.

Comitê de Ética em Pesquisa do CCS/UFPB – Cidade Universitária / Campus I. Endereço: Universitário, S/N. Bairro: Castelo Branco. UF: PB. CEP: 58.051-900. Município: João Pessoa. Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791E-mail: eticaccs@ccs.ufpb.br.

APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADO

Entrevista realizada virtualmente com as motoristas por aplicativo de transporte na Paraíba.

DADOS PESSOAIS:

1. Contato telefônico
2. Idade
3. Qual sua cidade e estado de origem?
4. Você se reconhece como: negra, branca, parda, outro?
5. Qual sua orientação sexual/Identidade de gênero? Heterossexual, Lésbica, Bissexual, Transexual, outro?
6. Qual seu estado civil?
7. Tem filhos?
8. Em caso afirmativo, quantos?

ESCOLARIDADE:

9. Qual seu grau de escolaridade?

TRABALHO:

10. Em qual cidade você trabalha atualmente?
11. Você trabalha com quais aplicativos de transporte?
12. Por que optou em trabalhar como motorista de aplicativo? Primeiro emprego, ficou desempregada, como atividade secundária para complementar a renda?
13. A atividade como motorista de aplicativo é sua única fonte de renda?

14. Em caso negativo, qual sua fonte de renda principal?
15. Há quanto tempo trabalha como motorista de aplicativo?
16. Qual sua renda mensal com a atividade de motorista de aplicativo? entre 1 e 2 salários, entre 2 e 3 salários, entre 3 e 4 salários ou acima de 5 salários?
17. Quantas pessoas na sua casa dependem da sua renda?
18. Qual sua jornada de trabalho diária?
19. Você realiza alguma forma de contribuição previdenciária?
20. Em caso afirmativo, qual: Previdência privada, INSS, outra?
21. Em sua atividade como motorista de aplicativo, você está exposta a: assédio sexual verbal, físico, discriminação por seu mulher, por idade, discriminação por cor/raça/etnia, nenhuma discriminação ou outra?
22. Como é o seu ambiente de trabalho: tranquilo, estressante, competitivo, seguro, outro?
23. Você faz parte de alguma associação referente ao trabalho como motorista de aplicativo?
24. Em caso afirmativo, qual?
25. Sobre sua atividade como motorista de aplicativo, você se sente: insatisfeita, pouco satisfeita, satisfeita, muito satisfeita, indiferente?

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADO

Entrevista realizada com o diretor da Associação dos motoristas de transporte privado e individual – PB.

1. Como surgiu a associação? Qual o papel da associação? Há quanto tempo você está à frente da associação?
2. Como se deu o processo até você assumir a diretoria da associação?
3. Há quanto tempo você trabalha por aplicativos de transporte?
4. Como você analisa essa profissão, quais os benefícios para a categoria e os desafios?
5. Em quantas cidades da Paraíba vocês atuam? Como atuam?
6. Quais as principais demandas da categoria? A quem direcionam as reivindicações?
7. Vocês planejam as férias?
8. Há alguma orientação da associação sobre a questão da contribuição para a previdência?
9. O que pensa sobre a profissão de motorista de aplicativo? É uma atividade permanente ou temporária?
10. Como motoristas de aplicativos, vocês têm patrão?
12. Em relação às motoristas (mulheres), quais as demandas mais recorrentes?
13. Existe alguma iniciativa específica para as questões de gênero?
14. Se sim, quais, como funcionam?
15. Como vocês se classificam? Conta própria, empreendedor, trabalhador informal ou outro?
16. O que vocês esperam do futuro enquanto categoria?
17. Como motoristas de aplicativos, vocês são livres? Independentes?

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA DIRETA

Entrevista realizada virtualmente com as motoristas selecionadas na primeira etapa da pesquisa.

1. Como surgiu a ideia de trabalhar como motorista de aplicativos? Como complemento da renda? Estava desempregada?
2. Você trabalhava em qual atividade antes de ser motorista de APP?
3. Qual sua jornada diária de trabalho como motorista de APP?
4. Quais os benefícios?
5. E os desafios/dificuldades?
6. Em relação à segurança, como você avalia?
7. Você já passou por casos de assédio? discriminação? Poderia relatar alguma experiência?
8. Como você vê a questão dos direitos trabalhistas, a atividade de motorista de APP lhe garante algum direito?
9. O rendimento obtido é suficiente para suas despesas? Manter a família?
10. Você planeja férias?
11. Essa forma de trabalho te dá à sensação de liberdade? Se sim, por quê?
12. Como você classifica/entende o trabalho de motorista de APP? Você se considera empreendedora/autônoma?
13. Para você, há alguma diferença entre homens e mulheres no trabalho de motoristas de APP?
14. Se você tivesse oportunidade de escolher, escolheria trabalhar com carteira assinada? Se sim, por quê?
15. Como concilia a vida doméstica, filhos e trabalho?

16. Você continuou trabalhando durante a pandemia? Se sim, poderia relatar como está sendo seu trabalho durante esse período?
17. Se não, quais os impactos desses meses sem trabalhar?
18. Você recebeu algum suporte dos aplicativos? Se sim, qual?
19. Quais suas perspectivas para o futuro?