

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre teve centralidade na vida do ser humano. Ao longo da história, desenvolveram suas técnicas e evoluíram gradativamente através do trabalho que praticavam. As atividades laborais, nesse sentido, para além de apenas satisfazer as necessidades humanas, contribuíram para o seu desenvolvimento intelectual, onde, através de suas experiências, foram desenvolvendo novas técnicas. Nesse sentido, o trabalho possui um sentido ontológico para a formação do ser social. Em outras palavras, através do trabalho, o ser humano transformou a natureza, satisfaz suas necessidades vitais e se transformou. Assim, os seus objetos e artefatos produzidos objetivavam suas subjetividades e intencionalidades.

Ao analisar-se historicamente, observa-se que em uma sociedade patriarcal, figura feminina ocupou um lugar de submissão ao homem, este que detinha do “pátrio poder”, responsável pela renda familiar. Em contrapartida, a mulher era quem tinha as responsabilidades com o lar, cuidados com a prole e com o marido. Desde então, a mulher almeja pela igualdade de gênero, porém ainda hoje persiste essa diferenciação socioeconômica, desfavorecendo sempre a mulher.

Em meados do século XVIII, momento em que a Europa passava pela Revolução Francesa a luta pela igualdade era extremamente notória, apesar de muitas mulheres terem participado ativamente desse movimento revolucionário, não adquiriram o direito à cidadania política nem a equidade.

Quando se fala em direitos inerentes a todos, há de se lembrar da Declaração dos Direitos Humanos que ganhou destaque no período pós Segunda Guerra Mundial, dentre tantos direitos assegurando o de que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direito”, tendo em vista que é claro e evidente quando se lê “todos”, quer dizer que de fato todos, sem nenhum tipo de distinção são seres dotados de dignidade quanto ao desfrute de seus direitos, nesse sentido, a dignidade humana transcende a condição sujeito de direitos, pois os direitos humanos são “resultados sempre provisórios das lutas sociais pela dignidade”.

Ao analisar-se historicamente, observa-se que em uma sociedade patriarcal, figura feminina ocupou um lugar de submissão ao homem, este que detinha do “pátrio poder”, responsável pela renda familiar. Em contrapartida, a mulher era quem tinha as responsabilidades com o lar, cuidados com a prole e com o marido. Desde então, a mulher almeja pela igualdade de gênero, porém ainda hoje persiste essa diferenciação socioeconômica, desfavorecendo sempre a mulher.

Com isso, percebe-se a importância das normas jurídicas de direitos humanos para a garantia de acesso aos bens que concretizam a dignidade humana, uma vez que é necessário ter acesso aos bens exigíveis para viver e é preciso questionar por que algumas pessoas têm mais facilidade em obter tais bens em detrimento de outras.

Na era digital, potencializado com a pandemia de Covid-19, o trabalho por plataformas digitais se tornou uma das alternativas para a melhoria e até mesmo como a única forma de renda das pessoas, e, neste trabalho, como recorte, das mulheres motoristas de aplicativos.

No que diz respeito as plataformas digitais, estas, por sua vez, tentam angariar trabalhadores com a promessa de um trabalho flexível e independente, com um suposto viés de “empreendedorismo”, quando na verdade as plataformas tentam se eximir de suas responsabilidades, sejam elas legais ou sociais, em especial no que diz respeito ao baixo valor ofertado em matéria de remuneração da prestação do serviço.

Sendo assim, este trabalho tem por objeto o objetivo geral analisar o trabalho da mulher, motorista, em plataformas digitais, como a UBER, acerca da precarização do trabalho por estas realizadas, oneradas com a sobrecarga de trabalho e ausência de divisão do trabalho não-remunerado.

2 O TRABALHO FEMININO: UMA ANÁLISE HISTÓRICO-CULTURAL

Ao se falar sobre divisão sexual do trabalho, é, historicamente, discorrer sobre o trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher. As hierarquias de gênero, classe e raça não são explicáveis sem que se leve em conta essa divisão, que produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens (BIROLI, 2018, p. 20).

Analisando historicamente, foi nas últimas décadas do século XX que o perfil do acesso das mulheres brasileiras à educação e ao trabalho remunerado se alterou significativamente. Segundo a autora Flávia Biroli (2018, p. 20),

[...] entre 1970 e o início do século seguinte, o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para cerca de 55%, tendo alcançado um teto de 59% em 2005. Modificaram-se, assim, os ritmos e as feições da vida cotidiana. A posição delas se modificou, também, no acesso à escolarização. Hoje têm, em média, mais tempo de educação formal do que os homens, passando a ser maioria entre as pessoas matriculadas no ensino superior.

Mas, apesar do crescimento significativo, de acordo com Bruschini, citado por Magda de Almeida Neves (2015, p. 4),

[...] um dos fatores que impedem uma melhor situação da mulher no mercado de trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal, que confere a ela a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos. A dificuldade de

conciliar as obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens, relegando-a, muitas vezes, a uma posição secundária.

Segundo Neves (2015), dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011) demonstram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho, na medida em que ainda existe um número significativo de mulheres concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Para ela, essa força de trabalho ainda é considerada “natural” das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais.

No aspecto legislativo, no ano de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil, que marcou a conquista de muitos direitos trabalhistas importantes no país e ainda se encontra em vigor, apesar de ter sofrido mudanças ao longo do tempo. Nela se encontram normas específicas de proteção do trabalho da mulher, como a sua garantia ao livre acesso ao mercado de trabalho, a sua proteção jurídica, a proibição do empregador considerar sexo, idade, cor e raça para fins de remuneração, por exemplo.

Ainda, na Constituição Federal de 1988, houve o estabelecimento do princípio da isonomia, onde todos são iguais perante a lei, momento em que as mulheres tiveram os seus direitos trabalhistas firmados, com a instituição da igualdade de gênero e da não-discriminação. De maneira específica, é reafirmada a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. Além disso, a Constituição somente admite práticas trabalhistas diferenciadas entre gêneros se seus efeitos visam a proteção ou a ampliação das mulheres no mercado de trabalho.

Com base nisso, segundo Flavia Biroli (2018, p. 26),

foi a partir dos anos 1970, a presença das mulheres na população economicamente ativa se ampliou, triplicando entre essa década e os anos 2000. Foi também nesse período que a ampliação da escolarização e as mudanças nos padrões de inserção das mulheres no trabalho remunerado permitiram desafiar a disparidade salarial entre eles e elas, reduzida ao longo dos anos, mas mantida, como dito, em torno de 25%.

Segundo os dados da PNAD Contínua, ao final de 2019, 70,6% das mulheres brasileiras entre 18 e 59 anos vivendo em áreas urbanas estavam na força de trabalho; para os homens, essa taxa era de 87,3%. Com a crise, a taxa de participação da população feminina na força de trabalho caiu para 62,4%, no segundo trimestre de 2020. Para homens na mesma faixa etária, também houve uma redução (caiu para 80,8%), embora proporcionalmente menos significativa. No entanto, o que os resultados dos modelos de regressão apontam é que, ainda

que a participação das mulheres na força de trabalho tenha se reduzido de forma relevante, tendo sido essa queda proporcionalmente maior que a dos homens, as variáveis que interferem na decisão das mulheres (e, também, dos homens) de participar da força de trabalho não foram substancialmente alteradas, indicando que a desigualdade de gênero na participação se trata de uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro.¹

Em contrapartida, a projeção da taxa dos homens mostra tendência ao declínio - em 2030 ela deve alcançar 82,7%, ou seja, 6,9 pontos percentuais abaixo do observado em 1992. Mas a expectativa é de elevação no caso das mulheres – a presença feminina no mercado de trabalho deve chegar a 64,3% em 2030, ou seja, 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992².

Todo esse quadro se intensificou na conjuntura de organização do Direito do Trabalho no Brasil a partir do ano de 2017, com a produção de seus efeitos a partir do ano de 2018. Isso porque, com a ascensão de Michel Temer a Presidência da República, a tutela estatal do trabalho passou a ser o primeiro grande objeto de reforma do novo governo, o qual alterou substancialmente dispositivos da CLT e da legislação extravagante de proteção ao/a trabalhador/a (LIMA, 2019).

Para além de mudanças estruturais no direito coletivo do trabalho e no direito processual do trabalho, a lei 13.467/2017 impôs um quadro de precarização das relações laborais por meio da revisão e criação de novos institutos jurídicos, como a terceirização da atividade-fim da empresa, a emergência do trabalho intermitente, a regulação insuficiente do teletrabalho e os entraves ao acesso pleno a Justiça do Trabalho.

Por um lado, é possível afirmar-se que a Reforma de 2017 teve como uma de suas finalidades a legalização de uma série de práticas já existentes no mercado de trabalho, na perspectiva de que a flexibilização em curso não pudesse ser questionada na Justiça do Trabalho e pelos órgãos de fiscalização. Por outro lado, a Reforma ampliou as regras que proporcionam maior liberdade para os empregadores determinarem unilateralmente as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. (KREIN, 2019)

No que toca o trabalho da mulher, a reforma trabalhista mostrou-se igualmente flexibilizadora e desregulamentadora, uma vez que relativizou a presença da trabalhadora gestante/lactante em ambientes de trabalho insalubres, o que havia sido afastado por legislação

¹ Segundo o Repositório do IPEA. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/4/bmt_73_determinantes.pdf

² Segundo os dados do IPEA: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1

ordinária, um ano antes da reforma. Prova da afronta constitucional a proteção ao trabalho da mulher, é que o Supremo Tribunal Federal, no ano seguinte, reconheceu a inconstitucionalidade dos últimos dispositivos citados (SILVA, 2017).

Apesar de alguma resistência incipiente do Supremo Tribunal Federal, a reforma trabalhista não encontrou grandes entraves para a sua plena efetivação junto aos Tribunais Superiores, consolidando-se o caráter precarizante das normas editadas pelo governo de Michel Temer. Pouco mais de dois anos após o advento da Lei 13.464/2017, o Brasil se viu, tal qual o restante do mundo, inserido em uma pandemia mundial, a qual determinou a revisão emergencial de dispositivos legais de organização do trabalho, relegando a preocupação com a proteção do/a trabalhador/a para um segundo plano (SILVA, 2017).

Porém, mesmo com o aumento do número de mulheres trabalhando (até o ano de 2019) bem como com tantos avanços na esfera legislativa, ainda se depreende a desigualdade no mundo do trabalho da mulher. Essa disparidade ocorre, entre tantos motivos, pelo papel social e cultural imposto às mulheres como as principais responsáveis pelos cuidados familiares e pelos trabalhos domésticos.

Em pesquisa recente, de acordo com os dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revela-se que o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,9 milhões faziam parte da força de trabalho. Ainda, O rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas era 21% menor do que o dos homens³.

No que diz respeito a divisão sexual do trabalho é o que vem definindo o que é trabalho de mulher e o trabalho de homem e reflete na formação dos indivíduos e, além da categoria social de gênero, a divisão do trabalho perpassa inevitavelmente questões raciais e de classe, o que produz a construção de identidades, define possibilidades de acordo com o gênero de cada indivíduo, além de vantagens e desvantagens, pois “a divisão sexual do trabalho é um *locus* importante na produção do gênero” (BIROLI, 2018).

Estudos recentes, como o de Birolli (2018), apontam que o perfil de acesso das mulheres brasileiras ao trabalho e à educação alteraram do século XX para o século XXI, saindo do percentual de 18,5% na década de 1970 para 59% de mulheres economicamente ativas em 2005, inclusive, o público feminino compõe a maioria das estudantes do Ensino Superior, mesmo assim, mulheres não possuem o mesmo rendimento em comparação aos homens. A

³ De acordo com os dados do DIEESE. Disponível em <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>

melhor capacitação profissional para o trabalho não garante o acesso igualitário aos bens, considerando também a intersecção entre gênero, raça e classe que também são fatores determinantes sobre o acesso às condições de trabalho.

Nesse sentido, o debate sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho perpassa, inclusive, a discussão sobre a "ideologia familista", estruturalmente patriarcal e racista, que institui às mulheres o papel de prestação não remunerada do trabalho doméstico, do cuidado dos filhos, da limpeza e cuidado com a casa, sem considerar realidades familiares (BIROLI, 2018), como a configuração de núcleos familiares formados por mães solas e avós, além da discussão dos direitos da infância e juventude das filhas meninas de famílias pobres que ficam responsáveis pelo cuidado dos irmãos mais novos e que, muitas vezes, renunciam aos estudos e a liberdade de constituição familiar futura para contribuir com o trabalho doméstico a elas destinado.

3 O TRABALHO DA MULHER EM PLATAFORMA DIGITAIS

A participação da mulher no mercado do trabalho vem crescendo consideravelmente nos últimos tempos. Tal fato se deve a luta incessante do reconhecimento da participação feminina neste nicho.

Porém, apesar de muitas conquistas, a desigualdade de gênero nos ambientes corporativos é notória, em especial, nas condições de trabalho e remuneração, o que não é diferente quando se fala na atividade laborativa em plataformas digitais.

As plataformas digitais de trabalho viveram como resultado da evolução tecnológica e da crescente conectividade fornecida pela internet. Vários fatores influenciaram para o seu ambiente e popularização, dentre eles os avanços tecnológicos, como o desenvolvimento de tecnologias digitais, como computadores, smartphones, internet de alta velocidade e sistemas de pagamento online, criaram as bases necessárias para o desenvolvimento das plataformas digitais de trabalho. Essas tecnologias permitem que as pessoas se conectem e colaborem de forma eficiente, independentemente de sua localização física.

Em meio a Quarta Revolução Industrial, para Marques e Cecato (2020, p. 58), discorre que esta

representa um novo capítulo do desenvolvimento humano, causada pela crescente interação entre a sociedade e as novas tecnologias. Pode ser considerada como uma forma de descrever um conjunto de transformações em curso e iminentes dos sistemas que nos rodeiam, incluídos modelos como a inteligência artificial (IA), a robótica, a fabricação aditiva, as neurotecnologias, as biotecnologias, a realidade virtual e aumentada, entre outras. Para uma melhor compreensão dos impactos desse momento

de ruptura que estamos vivenciando, faz-se necessário revisitar as três revoluções antecedentes.

Portanto, a indústria 4.0 admite a relação entre o mundo físico e digital, conectando as pessoas à bens e serviços. Portanto, o trabalho de plataformas digitais pode ser definido como tarefas realizadas por pessoas que produzem valor para as plataformas a partir do cumprimento de contrato, marcadas por uma “parassubordinação” tecnológica e medição de rendimento.

Conforme denominado no Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho nas plataformas digitais é algo de novo e é emblemático do trabalho do futuro. Assume a forma de trabalho realizado em plataformas digitais online (comumente designado por *crowdwork*) e em plataformas de trabalho baseadas numa localização, em que o trabalho é distribuído através de aplicações de software (*apps*).

Ainda, no mesmo relatório supracitado, o trabalho nas plataformas digitais surgiu no início dos anos 2000, em resposta ao crescimento da Internet e à necessidade de intervenção humana nas tarefas necessárias ao bom funcionamento das indústrias baseadas na web. Os trabalhadores podem trabalhar a partir de qualquer lugar do mundo, desde que tenham uma ligação fiável à Internet. Os trabalhos vão desde operações sofisticadas de programação informática, análise de dados e design gráfico a “microtarefas” relativamente simples e de natureza administrativa.

Se não bastasse, esse documento ainda indica que o trabalho nas plataformas digitais oferece aos trabalhadores novas oportunidades para obterem um rendimento, mas a inexistência de normas de trabalho aplicáveis às plataformas significa que o trabalho nem sempre é certo, pelo que os trabalhadores poderão ter dificuldade em planear o seu dia. Além disso, o trabalho é muitas vezes mal remunerado. Existem poucas oportunidades de comunicação entre os trabalhadores e os clientes ou as plataformas, seja sobre o trabalho que estão a realizar ou sobre as suas condições de trabalho, o que, em alguns casos, resulta num tratamento injusto e na desmoralização dos trabalhadores. A reparação fica ao critério da plataforma e, geralmente, não está ao alcance dos trabalhadores. As condições de serviço são impostas unilateralmente e a única opção dos trabalhadores é aceitá-las ou procurar trabalho noutra lugar.

Nesta perspectiva, Franco e Ferraz (2019), no que diz respeito a plataformas digitais de atividades de transporte, em especial, a *Uber*, afirmam que

O desenvolvimento de forças produtivas para proceder a valorização do valor dá origem a fenômenos de proporções globais como a relativamente recente “uberização” do trabalho, termo de referência ao pioneirismo da empresa Uber em relação ao seu particular modelo de organização do trabalho. A Uber desenvolveu uma plataforma digital disponível para smartphones que conecta os clientes aos prestadores de serviços. A empresa atua na promoção de atividades de transporte urbano e difere dos demais concorrentes do segmento por meio de elementos como:

preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação do percurso ao trajeto indicado no GPS da telefonia móvel; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; e pagamento do serviço de transporte diretamente lançado no cartão de crédito do passageiro. Sem qualquer vínculo empregatício, os motoristas da Uber trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade e por eles integralmente se responsabilizando. Levando em conta que o Direito do Trabalho brasileiro recalcitra em classificar o motorista como empregado - esse trabalhador está, além de impelido a investir nos instrumentos de trabalho, desprotegido nessa relação de trabalho.

O primeiro aplicativo de mobilidade urbana, a empresa *Uber*, surge em 2009, nos Estados Unidos, com a proposta de permitir o trabalho freelance de motoristas, no atendimento de passageiros em potencial. Esse modelo de negócio acaba tornando-se um fenômeno global, com elevado valor de mercado e receptividade mundial (ZANATTA, 2017, apud COLODETTI e MELO, 2021).

No Brasil, a empresa *Uber* foi introduzida em 2014, sendo posteriormente criadas outras plataformas de transporte, que neste momento não serão objeto de pesquisa. sendo algumas delas destinadas exclusivamente ao público feminino. O modelo de trabalho oferecido torna-se particularmente atrativo e viável em um contexto de crise econômica, sobretudo para aqueles com dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho. É esse o caso das mulheres, cuja entrada no mercado de trabalho sempre foi mais difícil, especialmente em função dos obstáculos sociais e culturais enfrentados, como o assédio moral e sexual, a desqualificação e a diferença salarial (Gomes, 2019). Assim, nesse contexto de desigualdade de gênero, o modelo inovador e simples dos aplicativos de mobilidade urbana torna-se ferramenta útil que facilita às mulheres o exercício da profissão de motorista, considerada tipicamente masculina (ZANATTA, 2017, apud COLODETTI e MELO, 2021).

Neste sentido, o trabalhador deste tipo de plataforma, dispõe de seu automóvel, seu celular e demais meios necessários para a execução da atividade (custeio de carteira de habilitação específica para o exercício da função, manutenção do veículo, combustível, são alguns exemplos). Tudo é custeado exclusivamente pelo motorista, que além disto, não tem nenhum direito trabalhista ou previdenciário, devido à ausência de norma regulamentadora específica.

Neste contexto, de acordo com Machado (2022, p. 165), entende que

As plataformas digitais geralmente usam as fórmulas contratuais de prestação de serviços, autônomos (empreendedores) ou informais. No Brasil, a fórmula jurídica predominante é a informalidade do trabalho por plataformas digitais e, em menor número, o uso do modelo do pequeno empreendedor, pela figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI), ambos mecanismos que produzem generalizada incerteza e insegurança no trabalho.

Assim, plataformas digitais de trabalho estão produzindo uma grande transformação no emprego e no gerenciamento do trabalho, com tendências de informalização, baixas remunerações, intensificação do trabalho, perda da identificação e insegurança generalizada para o trabalhador. (MACHADO, 2022).

A ausência de normas regulamentadoras para esse tipo de atividade laborativa contribui para a exploração do trabalho em plataformas digitais, preponderando, portanto, a precarização de direitos do trabalhador, que é incompatível com a Constituição Federal.

4 A PRECARIZAÇÃO, SOBRECARGA E A AUSÊNCIA DE DIVISÃO DO TRABALHO NÃO REMUNERADO, NO TRABALHO DAS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVOS.

Por precarização entende-se que é o surgimento de novas modalidades de trabalho, que visa garantir competitividade às empresas, por meio de flexibilização das relações de trabalho.

Ou seja, a precarização do trabalho se dá pela dinâmica das novas forças de trabalho e econômicas do capital, e, de maneira específica, no trabalho plataformizado, transferindo os riscos responsabilidades e custos do trabalho diretamente aos trabalhadores, estando ainda mais vulneráveis ao sistema capitalista

No Brasil, esta precarização vem sendo analisada, em especial após a Reforma Trabalhista, em 2017, diante do aumento da informalidade e da flexibilização das contratações, por exemplo.

Sobre isto, Krein (2019) afirma após quase dois anos de implementação da Reforma Trabalhista, os seus resultados práticos não têm sido, até o momento (e ao que tudo indica, não tendem a ser nos anos vindouros), aqueles anunciados pelos seus defensores no tocante à dinâmica econômica, à criação de emprego e à elevação da formalização dos contratos de trabalho.

Neste contexto, para MACHADO (2022, p. 172),

A Reforma Trabalhista de março e julho de 2017 (Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2021), pelo seu conjunto de mudanças – particularmente com a criação de figuras contratuais novas e de regras de restrição da reclassificação da relação de emprego pela jurisprudência –, representou o fortalecimento da figura do autônomo. A reforma criou a figura do autônomo contínuo, sem vínculo de emprego, definido como o trabalho “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, para o qual se “afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”

Ainda, para o mesmo autor, a pulverização de modalidades contratuais ampliada pela reforma de 2017, combinadas com as figuras do MEI, sem grandes resistências da

jurisprudência dos tribunais brasileiros, criou as condições de expansão do trabalho autônomo, reduzindo o debate sobre o falso autônomo. (MACHADO, 2022)

Para Marques e Cecato (2020, p. 72), citando De Stefano (2016), discorrem que

A ideia de flexibilidade na realidade dissimula uma competição acirrada entre os trabalhadores, com jornadas exaustivas para que se consiga ganhar o mínimo para a própria subsistência, especialmente em países onde os benefícios sociais como plano de saúde e previdência privada são substancialmente providos por empregadores para empregados efetivamente contratados, estando os trabalhadores da gig economy excluídos. Além disso, classificados como “trabalhadores independentes” (autônomos), são os prestadores de serviço que assumem todos os riscos perante os consumidores.

Esta atividade, apresentada em forma de trabalho flexível e empreendedor, na verdade, afeta negativamente os trabalhadores, diante da informalidade, considerando que não tem regulamentação bem como não fornecesse direitos trabalhistas e previdenciários.

De acordo com o Relatório da Organização Internacional do Trabalho, a respeito do das plataformas digitais e o futuro do trabalho, foi constatado que se registavam diferenças de remuneração entre mulheres e homens. Em 2015, considerando o trabalho não remunerado, a remuneração média das mulheres era entre 18 por cento e 38 por cento inferior à dos homens, consoante a plataforma.

Ainda é importante destacar que este inquérito demonstrou que a cobertura da proteção social é inversamente proporcional ao grau de dependência do indivíduo em relação ao trabalho nas plataformas digitais – os trabalhadores que dependem principalmente do trabalho nas plataformas digitais são mais suscetíveis de estar desprotegidos. Os indivíduos para quem o trabalho nas plataformas digitais é a fonte primária de rendimento (ou seja, aqueles que não têm outro emprego) gozam de pouca proteção, principalmente no que diz respeito aos planos de pensão ou de reforma.

E ainda, diante de todo este cenário, com todas as dificuldades da mulher para a inserção no mundo do trabalho, pelo simples fato de “ser mulher”, o quadro se agravou em tempos de pandemia da Covid-19.

Como atrativo para novos motoristas, plataformas, como a Uber, usam como discurso a atividade exercida como empreendedora, a ausência de subordinação, a flexibilidade do trabalho, o que na verdade, na prática, é apenas uma forma de mascarar o trabalho exaustivo e precário.

No que diz respeito ao contrato dos motoristas de aplicativos com as empresas plataforma, é formalizado unicamente por meio de cadastro no aplicativo, momento em que o trabalhador apenas aceita os “termos de uso” determinados pelas empresas. Ou seja, trata-se de

um contrato informal, que não possui norma regulamentadora na legislação trabalhista brasileira.

Todo esse cenário se altera quando a atividade é exercida pelas mulheres, considerando que a profissão ainda é culturalmente masculina, tendo resistência inclusive por parte de usuários e até de outros motoristas. Às mulheres, é alardeado que a flexibilização do trabalho (jornada com tempo parcial, banco de horas, turnos de revezamento) é uma “oportunidade” de conciliar a jornada de trabalho e os afazeres domésticos. Ainda, a mulher motorista está exposta a situações de risco, diante de sua vulnerabilidade.

A plataforma, teoricamente, tem políticas específicas no que diz respeito a segurança das mulheres. De acordo com o site, “na Uber, segurança é prioridade e nenhum tipo de assédio ou violência é tolerado. Para contribuir com a solução de questões complexas como essa, nos unimos a organizações especialistas no assunto e trabalhamos em projetos dentro e fora da plataforma”⁴.

De acordo com Biroli (2018, p. 28), a posição de desvantagem das mulheres atualiza-se, assim, nos novos padrões de organização do trabalho no capitalismo. E todo este contexto sofre uma espécie de “potencialização” destas desvantagens, quando, além do trabalho remunerado, a mulher precisa conciliar com o trabalho não remunerado.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵, os desequilíbrios de gênero no acesso ao emprego e às condições de trabalho são maiores do que se imaginava. O Relatório “Novos dados esclarecem as diferenças de gênero no mercado de trabalho”, pesquisa realizada em 2022, indica que 15% das mulheres em idade produtiva em todo o mundo gostariam de trabalhar, mas não têm emprego, em comparação com 10,5% dos homens.

Nesta perspectiva, Biroli (2018, p. 26) defende que

A distinção entre trabalho remunerado e não remunerado é, assim, um ponto central. O trabalho que as mulheres fornecem sem remuneração, como aquele que está implicado na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, deixa os homens livres para se engajar no trabalho remunerado. São elas apenas que fornecem esse tipo de trabalho gratuitamente, e essa gratuidade se define numa relação: o casamento. É nele que o trabalho gratuito das mulheres pode ser caracterizado como não produtivo. Os produtos que não têm valor quando decorrem do trabalho da mulher em casa passam, no entanto, a ter valor econômico fora de casa, quando atendem às necessidades de outras pessoas que não o marido.

Ainda, conforme a pesquisa de Cook et al. (2020), enquanto motoristas homens podem dedicar mais horas ao trabalho, possibilitando maior know-how e maior rendimento, as mulheres seguem tendo que se responsabilizar pelo trabalho de cuidado e da casa, não podendo

⁴ Termos disponíveis em <https://www.uber.com/br/pt-br/u/elas-na-direcao/>

⁵ Informações disponíveis em <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>

dedicar muitas horas ao trabalho remunerado e aprender a exercer a ocupação de forma mais lucrativa⁶.

Numa perspectiva constitucional, é bom reforçar as premissas da Carga Magna, considerando que em seu artigo 5º, inciso I estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Portanto, o acesso igualitário das mulheres ao mercado de trabalho deveria ser garantido e respeitado.

O que se percebe é a crescente precarização do trabalho, e quando se faz a análise de gênero, a desigualdade é maior ainda, vez que as mulheres acumulam ainda mais tarefas (trabalho doméstico, reprodutivo, o cuidado familiar), diminuindo a perspectiva de tempo livre e de vida com qualidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa abordou a mão-de-obra da mulher motorista em plataformas digitais, em especial da empresa Uber, acerca da precarização do trabalho por estas realizadas, oneradas com a sobrecarga de atividades domésticas.

O encantamento pela ideia de liberdade, autonomia e de empreendedorismo do trabalhador, isso cumulado como uma forma de reduzir o desemprego, tem feito muitas pessoas aderirem ao trabalho nas plataformas digitais, sem qualquer garantia a direitos sociais, o que, de certa forma, se potencializou em tempos da pandemia de Covid-19.

A uberização do trabalho é um novo modelo de trabalho criado a partir de plataformas digitais, como *Uber*, por exemplo. Apesar de prometer flexibilidade, autonomia e ganhos financeiros, as plataformas geram precarização dos trabalhadores, que não têm direitos trabalhistas e acesso a seguros, convênios e proteção aos riscos associados à profissão, como acidentes, já que não há vínculo empregatício.

Sendo assim, o que se pôde observar é que a informalidade e a ausência de regulamentação dos contratos de trabalho plataformizado precarizam as relações trabalhistas, de modo a gerar a falta de garantia dos direitos trabalhistas mínimas para a dignidade do trabalhador.

⁶ Conforme análise de Ana Claudia M. Cardoso, Célia da G. Arribas e Maria Júlia T. Pereira, em “Há ‘empoderamento’ nas plataformas digitais?” Disponível em <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/mulheres-e-plataformas-digitais-empoderamento-para-quem/>

É importante destacar que até o presente momento, inexistem qualquer regulamentação específica com relação ao trabalho em plataformas digitais. Logo, quem atua neste tipo de trabalho não tem proteção legislativa alguma.

E ainda, há sinais evidentes de que a Reforma vem ampliando formas mais precárias de contratação como possível expressão do estímulo ao autônomo e da informalidade.

De maneira específica, como objeto de discussão deste trabalho, o trabalho das motoristas de aplicativos de transporte, tipo Uber, indica a exploração da mão de obra, a existência de um trabalho precário e degradante, diante da informalidade do contrato.

Todo este cenário se potencializa quando se faz a relação de gênero, que, além de sofrer todas as consequências da exploração do trabalho, seja as jornadas exaustivas e a ausência do mínimo legal protecionista, eis que a mulher acaba por acumular funções, se desdobrando no exercício de demais atividades, de cunho não-remunerado.

É notório que há um reflexo da desigualdade de gênero e da discriminação das mulheres no mercado de trabalho, pelo simples fato de “ser mulher”. O trabalho não remunerado ocupa espaço na vida das mulheres trabalhadoras, dificultando ainda mais a sua manutenção no mercado de trabalho.

Considerando ainda, essas diferenças no mundo do trabalho, entre homens e mulheres, venham diminuindo a passos lentos, ainda há muito que se evoluir, principalmente no que diz respeito a divisão do trabalho não remunerado bem como na distribuição e acesso ao trabalho remunerado digno.

Sendo assim, considerando esta pesquisa uma perspectiva de gênero nas plataformas digitais de trabalho, considerando, também, o contexto de pandemia da Covid-19, marcado pela redução da ocupação de mulheres e aumento de suas taxas de desemprego. Essa situação de desemprego e de falta de perspectiva é um convite para a precarização do trabalho nas plataformas digitais de trabalho.

Portanto, os direitos sociais, em especial, ao trabalho, é assegurado pela Constituição Federal de 1988, devendo ser valorizado e observado na construção de normas de proteção aos trabalhadores de plataformas digitais, medida esta que deve ser pensada com urgência, tendo em vista o aumento pela procura deste tipo de atividade laborativa.

Este estudo não se esgota neste trabalho, considerando que todo este cenário de mudanças no universo do trabalho feminino ainda se encontra em mutação, uma vez que ainda estamos em tempos de pandemia, o que pode agravar ainda mais no que diz respeito ao trabalho realizado a partir das plataformas digitais.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Rio de Janeiro: Cadernos EBAPE, 2021. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cebape/a/LTLQsXQT38Czwjjyt6933XH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 13/07/2023

COOK, Rebecca Diamond; HALL, Jonathan V. ; LIST, John A.; OYER, Paul. **The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers**. May, 2020. Disponível em: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>. Acesso em 10/07/2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Rio de Janeiro: Cadernos EBAPE, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10/07/2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/4/bmt_73_determinantes.pdf. Acesso em 10/07/2023.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 81-155.

LIMA, Vanderlei Schneider de. A dinâmica do processo de flexibilização do direito do trabalho no Brasil nas últimas décadas: a ciranda nas esferas do poder. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2019.

MACHADO, Sidney; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Mercado de trabalho: conjuntura e análise. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf

MARQUES, Juliana Coelho Tavares; CECATO, Maria Áurea Baroni. **O trabalho no mundo 4.0: um novo paradigma contratual protetivo para a era digital**. João Pessoa: Editora UFPB, 2020.

NEVES, Magda de Almeida. **Anotações sobre trabalho e gênero**. Cadernos de Pesquisa [online]. 2013, v. 43, n. 149 [Acessado 8 fevereiro 2022], pp. 404-421. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>> Epub 22 Nov 2013. ISSN 1980-5314. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho:** Promover o trabalho digno no mundo digital. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020.

ZANATTA, R. A. F. (2017). Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In R. Zanatta, P. De Paula, & B. Kira (Orgs.), Economias do Compartilhamento e o Direito (22a. ed., pp. 79-106). Curitiba, PR: Juruá.