

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

JACKSON PASSOS SANTOS

JOSANNE CRISTINA RIBEIRO FERREIRA FAÇANHA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-138-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

O espaço reservado à pesquisa promovido pelo VIII Encontro Virtual do Conpedi foi essencial para que grandes pesquisadores de todo o território nacional tivessem a oportunidade de submeter e apresentar seus artigos científicos, em especial para discussão no GT 47 - Gênero, Sexualidades e Direito I, sob a coordenação da Professora Pós-Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann (UFRJ), da Professora. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (UFMA) e do Professor Dr. Jackson Passos Santos (UNICSUL).

As questões de gênero e diversidade tem enfrentado transformações significativas na medida em que há uma remodelação de paradigmas tradicionais e um evidente enfrentamento para a garantia da dignidade da pessoa humana.

Os artigos que foram selecionados para apresentação e estão aqui publicados, denotam a atenção destacada pelos pesquisadores para revisitar modelos históricos, observar a evolução da sociedade e apresentar reflexões e novas soluções para os desafios que lhe são propostos.

Apresentamos a relação dos trabalhos:

1. UM DIÁLOGO ENTRE BUTLER E ARENDT: O CONCEITO DE DIREITO A TER DIREITOS COMO REIVINDICAÇÃO POLÍTICA TRANSFEMINISTA

Ana Luiza de Oliveira Pereira

2. O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E A

4. INTERSECCIONALIDADE E EXCLUSÃO: GÊNERO E DEFICIÊNCIA NO ACESSO À EDUCAÇÃO

Mariana Emília Bandeira; Victoria Pedrazzi

5. QUANDO ENSINAR ADOECE: O BURNOUT EM PROFESSORES E AS DIMENSÕES DE GÊNERO

Victoria Pedrazzi; Ana Luísa Dessoy Weiler; Joice Graciele Nielsson

6. ENTRE AVANÇOS NORMATIVOS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS: A LUTA PELO DIREITO REPRODUTIVO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

Ana Luísa Dessoy Weiler; Joice Graciele Nielsson; Mariana Emília Bandeira

7. CORPOS SILENCIADOS, MENTES CAUTERIZADAS: O ESTIGMA DA LOUCURA COMO FERRAMENTA DE SUBJUGAÇÃO DE GÊNERO E CONTROLE SOCIAL

Nicoli Francieli Gross

8. MULHERES AO VIVO NA WEBCAM: A PLATAFORMA CÂMERA PRIVÊ E A SUBALTERNIZAÇÃO DO CORPO FEMININO POR MEIO DA SUPRESSÃO DE DIREITOS

Thiago Augusto Galeão de Azevedo; Mario Douglas Teixeira Bentes; Paula Mércia Coimbra Brasil

9. INTERSECCIONALIDADE E EXCLUSÃO: GÊNERO E DEFICIÊNCIA NO ACESSO À EDUCAÇÃO

11. ENTRE AVANÇOS NORMATIVOS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS: A LUTA PELO DIREITO REPRODUTIVO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

Ana Luísa Dessooy Weiler; Joice Graciele Nielsson; Mariana Emília Bandeira

12. CORPOS SILENCIADOS, MENTES CAUTERIZADAS: O ESTIGMA DA LOUCURA COMO FERRAMENTA DE SUBJUGAÇÃO DE GÊNERO E CONTROLE SOCIAL Nicoli Francieli Gross

13. MULHERES AO VIVO NA WEBCAM: A PLATAFORMA CÂMERA PRIVÊ E A SUBALTERNIZAÇÃO DO CORPO FEMININO POR MEIO DA SUPRESSÃO DE DIREITOS

Thiago Augusto Galeão de Azevedo; Mario Douglas Teixeira Bentes; Paula Mércia Coimbra Brasil

14. CORPOS QUE (TRANS)FORMAM: A UNIVERSIDADE COMO ESPAÇO DE INCLUSÃO E CIDADANIA

Ísis Ricardo Ribeiro Santos; José Marcelo Matos de Almeida Filho; Adriana Nogueira Vieira Lima

15. PATERNIDADES SUBVERSIVAS: TRANSPATERNIDADE E DIREITOS REPRODUTIVOS

Jéssica Feitosa Ferreira; Ana Carolina Gondim de Albuquerque Oliveira; Paulo Henrique Tavares da Silva

18. O DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE NAS FAMÍLIAS DIVERSAS:
RECONHECIMENTO E LIMITES DA DECISÃO DO STF NO RE 1.211.446 TEMA 1.072

Josiane Petry Faria; Carina Ruas Balestreri; Milena Haubert dos Santos

19. UMA NOVA POLÍTICA PÚBLICA PARA TRATAMENTO DOS CONFLITOS DE
GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE ACADÊMICO: A MEDIAÇÃO
WARATIANA

Liege Alendes de Souza; Joseane Ceolin Mariani de Andrade Pedroso, Flavia

Alessandra Machado Dutra

20. A ISONOMIA INVISÍVEL: COMO O DIREITO REFORÇA A ASSIMETRIA DE
CUIDADOS ENTRE PAIS E MÃES.

Júlia Tiburcio Miranda; Dalton Tria Cusciano

21. AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES TRABALHADORAS
DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO
A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Bruno Sodre; Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães

22. E EU, NÃO SOU UMA MULHER NEGRA AUTISTA? AS INTERFACES DE RAÇA,
GÊNERO E AUTISMO NA ACESSIBILIDADE DE MULHERES NEGRAS AUTISTAS
NA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU

25. GUARDA COMPARTILHADA E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: DIREITOS PARENTAIS E JURISPRUDÊNCIA ATÉ A LEI Nº 14.713/23 Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha; Luanna Gomes Ferreira Carneiro

26. REPENSANDO O SISTEMA DE JUSTIÇA PENAL BRASILEIRO: A JUSTIÇA RESTAURATIVA EM CONTRASTE COM A JUSTIÇA RETRIBUTIVA Amanda Kelly Sousa Costa; Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha

Realizada a apresentação de todos os trabalhos e após o amplo debate, denota-se que as pesquisas realizadas trazem várias reflexões sobre os problemas sociais que envolvem a temática e verifica-se a importância da busca incessante pela proteção dos direitos fundamentais para a garantia da justiça social e da dignidade da pessoa humana. Convidamos a todos que se debruçam na leitura dos artigos e que reflitam sobre como podemos envidar esforços para evitar o retrocesso social.

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann (UFRJ)

Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (UFMA)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul).

**AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES TRABALHADORAS
DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA
UBERIZAÇÃO A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

**THE DIFFICULTIES ENCOUNTERED BY WOMEN WORKING ON DIGITAL
PLATFORMS: AN ANALYSIS OF THE FREQUENCY OF UBERIZATION FROM A
GENDER PERSPECTIVE**

**Bruno Sodre
Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo discutir os impactos da flexibilização do trabalho em plataformas digitais, precisamente o fenômeno da uberização e sua relação com a divisão sexual do trabalho. Será demonstrado que este fenômeno não afeta todos os trabalhadores de maneira uniforme, sendo a desigualdade de gênero um marcador significativo na dinâmica desse processo. Às mulheres que trabalham como motoristas em plataformas digitais competem em um ambiente predominantemente masculino e enfrentam diversas violências cotidianamente. Diante dessa situação, o artigo tratará da seguinte problemática: Qual espaço as mulheres têm no trabalho em plataformas digitais? Utilizando pesquisa exploratória e bibliográfica, a partir de autores como Ricardo Antunes, Ludmila Abílio, Lélia Gonzales, Connell e outros, analisar-se-á a flexibilização do trabalho, o fenômeno da uberização no Brasil e os impactos da divisão sexual do trabalho na vida das trabalhadoras de plataformas digitais, as quais se submetem a baixas remunerações, assédio, violências, duplas jornadas, dentre outros para conseguir garantir condições de sobrevivência em uma sociedade machista, patriarcal e desigual.

Palavras-chave: Flexibilização, Plataformas digitais, Uberização, Divisão sexual, Gênero

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to discuss the impacts of flexible work on digital platforms, precisely the phenomenon of uberization and its relationship with the sexual division of labor. It will be

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilization, Digital platforms, Uberization, Sexual division, Gender

1 INTRODUÇÃO

Na medida em que a tecnologia avança, é notório o crescimento exponencial de atividades e empregos intermediados por aplicativos. Estes aplicativos frequentemente promovem a ideia de “flexibilidade” e “empreendedorismo”, atraindo milhares de trabalhadores(as) enquanto oferecem benefícios para o capital ao maximizar os resultados com investimentos mínimos.

Contudo, a situação dos trabalhadores(as) de plataforma revela uma dimensão diferente dessa dinâmica do chamado “empreender-por-si”, tido como aquele que é responsável por seu sucesso e que este só depende do seu auto esforço. Na realidade o que cada vez mais vemos são sujeitos submetidos - principalmente mulheres que se submetem a dupla jornada (esfera pública e privada não remunerada) - à condições precárias e desprovidos de direitos, como direitos trabalhistas e previdenciários.

No trabalho como motorista por meio das plataformas digitais as mulheres competem em um ambiente majoritariamente masculino e sofrem inúmeras violências, diretamente relacionadas à construção social do papel que deve ser desempenhado por estas em uma cultura hegemônica do patriarcado, que define os papéis “naturais” que são atribuídos a homens e mulheres.

Nesse artigo, portanto, trabalharemos com o seguinte problema: Qual espaço as mulheres possuem no trabalho realizado nas plataformas digitais, nos serviços de transporte por aplicativo? Para enfrentar essa problemática, recorreremos à pesquisa de cunho bibliográfico, desenvolvida a partir de obras de teóricos como Ricardo Antunes, Ludmila Abílio, Lélia Gonzales, Raewyn Connel e outros.

Iniciaremos o trabalho com uma breve exposição sobre a flexibilização do trabalho para, posteriormente, analisarmos o fenômeno da uberização no Brasil e os impactos da divisão sexual do trabalho na vida das trabalhadoras de plataformas digitais.

Por fim, passaremos a uma breve exposição, principalmente com dados oficiais e relatos pessoais, de como o ambiente de precarização do trabalho em plataformas, afeta de forma mais intensa as mulheres. Isso porque tem o fenômeno das violências sofridas pelas trabalhadoras na tentativa de conciliar o trabalho realizado nas plataformas digitais com a vida privada, isso tudo para conseguir garantir condições de sobrevivência em uma sociedade machista, patriarcal e desigual.

2 BREVE HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA IMPLICAÇÃO NO BRASIL

Neste tópico, trataremos sobre a origem da flexibilização do trabalho a fim de que se possa compreender de que maneira se estabeleceu o fenômeno da uberização no Brasil, apontando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no trabalho realizado em plataformas digitais, reflexo de uma histórica divisão sexual do trabalho que as subalternizam cotidianamente.

O conceito de flexibilidade relacionado à produção e ao emprego está ligado às transformações ocorridas no processo produtivo e nas práticas de trabalho a partir da inclusão de elementos do modelo toyotista nas empresas do Ocidente durante os anos de 1970. Essa mudança foi uma reação à chamada crise de acumulação no sistema fordista, a qual é interpretada por alguns autores como sendo resultado da instabilidade fundamental no sistema capitalista em si, um cenário que perdura até os dias atuais (Mészáros, *et al.*, 2014).

Contudo, essas mudanças não se deram da mesma forma em todos os países. No Brasil, por exemplo, o sistema de produção inspirado na abordagem toyotista, que desencadeou a adoção progressiva da flexibilidade, tanto na produção, quanto no ambiente de trabalho no Ocidente a partir dos anos de 1970, teve sua aplicação apenas a partir dos anos de 1990. Esse movimento foi respaldado pela ideologia neoliberal de inserção no mercado global que predominava no país naquela época (Alves, 2000).

Nessa direção, consoante perspectiva apresentada por Druck e Borges (2002), as indústrias brasileiras experimentaram transformações significativas devido a adoção de novos padrões de gestão e à implementação de abordagens inovadoras para a estruturação das práticas laborais. Segundo as autoras, ao contrário de outros países onde a inovação tecnológica desempenhou um papel central nas mudanças ocorridas, no Brasil, as mudanças foram impulsionadas principalmente por novos métodos de gestão e modelos de organização do trabalho. Assim, a terceirização, um mecanismo utilizado para flexibilizar as formas de emprego, ganhou destaque como uma característica distintiva das transformações no cenário laboral brasileiro durante os anos de 1990.

Conforme observado por Hardt *et al.* (2006), a flexibilidade passou a ser uma exigência de alcance global, e as nações que não se alinharam com esse paradigma enfrentaram consequências severas, sendo submetidas a pressões, dificuldades e, em última instância, prejudicadas por mecanismos financeiros de escopo mundial. É justamente devido a esse

contexto que a flexibilidade se transforma em um padrão predominante nas empresas capitalistas durante o final do século XX.

Contudo, a flexibilidade não se limitou apenas ao âmbito da produção e métodos de contratos mais flexíveis passaram a ser uma realidade abrangente. Conforme ressaltado por Harvey (1989), a adoção de contratos flexíveis foi uma resposta à redução das margens de lucro, resultante da intensificação da concorrência no mercado. Esse cenário abriu espaço para o desenvolvimento do conceito de acumulação flexível, no qual estruturas tradicionais de empresas, caracterizadas por modelos de produção rígidos, deram lugar a organizações cada vez mais maleáveis e adaptativas.

A crise econômica desempenhou um papel propício para o avanço da flexibilização do trabalho. Isso ocorreu porque os trabalhadores e os sindicatos, preocupados com a possibilidade de desemprego, consentiram com as mudanças, cedendo às pressões vindas dos empregadores. Tal contexto se assemelha ao cenário atualmente observado no Brasil, onde a intensificação da flexibilização das relações trabalhistas tem ganhado destaque devido à crise econômica e à alta taxa de desemprego, representadas pela promulgação da Lei Ordinária nº 13.467/2017, que permite a prevalência de acordos coletivos sobre as disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Harvey, 1989).

Segundo Harvey (1989), a redução da regulamentação do trabalho tende a resultar em uma diminuição do contingente de funcionários essenciais nas empresas, ao mesmo tempo em que há um aumento das modalidades de emprego flexíveis. No entanto, apesar da Lei mencionada anteriormente ter o potencial de ampliar ou mesmo generalizar as formas de trabalho flexível, diversas leis anteriores já abordaram essa questão, como a Lei nº 6.019 (BRASIL, 1974), que trata do trabalho temporário; a Lei nº 9.601 (BRASIL, 1998), que aborda o contrato de trabalho por prazo determinado e o banco de horas; a Medida Provisória nº 2.164-41 (BRASIL, 2001), que trata do trabalho em regime de tempo parcial; a Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000), que aborda a participação nos lucros e resultados; a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2011), que versa sobre a terceirização em determinadas situações, entre outras disposições legislativas.

Observa-se, portanto, diversas formas para alcançar a flexibilidade, as quais vão desde a implementação de transformações tecnológicas, gerenciais e organizacionais - muitas das quais derivam do paradigma toyotista - até a obtenção de flexibilidade por meio das regulamentações, promovida por alterações nas leis trabalhistas. Esta última abordagem possibilita a ampliação da contratação de trabalhadores terceirizados e de contratos de trabalho temporários, que extinguem as obrigações previdenciárias e fiscais associadas ao emprego.

Assim sendo, a flexibilidade no trabalho passa a representar “uma agenda para a transferência de riscos e inseguranças para os trabalhadores e suas famílias” (Standing, 2013, p. 15).

Desta feita, essa flexibilização do trabalho é criticada por muitos autores dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho, devido ao fato de ampliar a possibilidade de precarização. E foram justamente essas novas formas de trabalho, de natureza flexível, que contribuíram para que formas de trabalho como os oferecidos pela empresa Uber, diferentes dos vínculos tradicionais de emprego, pudessem ser uma realidade cada vez mais presentes em diversos países (André, *et al.*, 2019).

A flexibilização é vista pelos trabalhadores(as) como positiva, dada a ausência da figura do “patrão” e uma suposta liberdade, já que, aparentemente, o elemento da subordinação não está presente. Entretanto, tudo isso tende a se desvanecer quando se vivencia uma rotina pautada por vilipêndio, exploração e precarização (Antunes, 2020, p. 74).

3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

É amplamente reconhecido que o século XXI é caracterizado como uma época de progresso, evolução tecnológica e globalização. Consequentemente, a economia (e o sistema capitalista em sua totalidade) tem se adaptado a essas transformações e, como resultado, tem ocorrido a diminuição da importância da indústria e o destaque crescente dos setores de serviços, com um foco particular no setor financeiro (Kalil, 2019, p. 61-62).

Dentro desse contexto de avanços tecnológicos, temos o notável progresso das tecnologias de informação e comunicação, que se manifestam de maneira proeminente por meio da digitalização, da inteligência artificial e das plataformas (Kalil, 2019, p. 74).

Como exposto por Oliveira *et al.*, (2020), a concepção de “plataformas” transcende o domínio digital e incorpora uma estrutura de organização empresarial. O termo “plataforma digital” é empregado para descrever a “infraestrutura ou ambiente que facilita a interação entre dois ou mais grupos”.

Esse fenômeno de crescimento de atividades econômicas baseadas em aplicativos ou plataformas, onde ocorre a troca de produtos e serviços entre indivíduos ou entre indivíduos e empresas, é o que é conhecido como economia de plataforma ou capitalismo de plataforma (Kalil, 2019, p. 95).

Segundo Aloisi (2016), as plataformas virtuais e os aplicativos para dispositivos móveis desempenham uma função de infraestrutura não visível, conectando de forma eficiente a oferta e a demanda de serviços, simplificando a interação entre indivíduos e empresas e também

atuando como intermediários. A incorporação desses mecanismos possibilita as empresas significativamente ampliar seus lucros, já que ocorre a redução de custos de transação e custos fixos, principalmente por meio da terceirização de mão de obra.

Assim sendo, fundamentando-se na ideia de serem relações moldadas pela “demanda”, ou seja, sem a obrigação formal de manter a contratação de serviços de maneira contínua, observa-se uma crescente deterioração das condições desses trabalhadores(as), a qual ocorre mesmo que haja uma maior supervisão da força de trabalho. A este fenômeno, que coexiste com um novo estilo de controle, gerenciamento e organização do trabalho, é atribuído o termo “uberização do trabalho” (Antunes, *et al.*, 2020, p. 32).

Para Abílio (2017), o conceito de uberização surgiu de uma tendência emergente no campo laboral, representada pela atuação da empresa Uber, que em poucos anos de existência atraiu uma vasta quantidade de trabalhadores(as) e usuários ao redor do mundo. Assim, de acordo com a autora, esse termo sintetiza e personifica esse novo fenômeno social na esfera do trabalho, o qual denota um estágio inédito de exploração laboral, onde a mudança do *status* de empregado para um “empresário de si mesmo”, permanentemente disponível para o trabalho, é consolidada. Concomitantemente, as garantias mínimas são eliminadas enquanto a subordinação persiste.

O único vínculo estabelecido entre a empresa e o(a) trabalhador(a) é um simples registro no aplicativo, sem qualquer concessão de direitos, benefícios ou assistência por parte da empresa. Assim, tanto os(as) trabalhadores(as) quanto os consumidores passam a ser representados(as) com perfis virtuais, ou seja, apenas números em um cadastro. Isso sugere que esse processo é relevante para empresas de diversos setores, que empregam “colaboradores *just-in-time*” de acordo com suas necessidades momentâneas. Para o(a) motorista/entregador(a), essa situação implica em ser autônomo(a), assumindo os riscos e custos de seu próprio trabalho, ajustando sua jornada, decidindo seu nível de comprometimento com a atividade e escolhendo como enfrentar uma concorrência ampla. Da perspectiva do consumidor, ele se torna o supervisor do trabalho, avaliando o serviço do(a) motorista/entregador(a) através do aplicativo (Abílio, *et al.*, 2017).

N’outro norte, na relação entre os(as) trabalhadores(as) e a empresa, não há vínculo formal de emprego; os(as) motoristas e entregadores(as) são indivíduos com seus próprios veículos, como carros ou bicicletas (seus instrumentos de trabalho) e também são responsáveis por cobrir despesas como seguro, manutenção do veículo, alimentação, limpeza, dentre outros. Na prática, o aplicativo representa uma empresa privada de alcance global, que obscurece a verdadeira relação de trabalho sob a fachada de uma forma de trabalho desregulamentada,

evitando a responsabilidade por direitos trabalhistas que foram conquistados historicamente pela classe trabalhadora. Esse processo de flexibilização do trabalho intensifica a exploração do valor agregado ao serviço prestado pelos(as) motoristas/entregadores(as). Por conseguinte, em um curto espaço de tempo, essas empresas se tornaram entidades globais, intermediando o trabalho de uma vasta quantidade de motoristas e entregadores(as) ao redor do mundo, os quais experimentam em primeira mão a precariedade da natureza instável desse tipo de emprego (Antunes, *et al.*, 2018).

De fato, a concepção de “empreender-por-si” se revela como um tipo de subordinação do(a) trabalhador(a) às plataformas digitais. Nesse arranjo, os(as) motoristas/entregadores(as) são obrigados(as) a permanecerem constantemente disponíveis, sem receberem pagamento pelas horas em que estão à disposição, mas apenas pelas entregas realizadas dentro desse intervalo, o que resulta na consolidação do(a) trabalhador(a) como um tipo de força de trabalho sob demanda (Abílio, *et al.*, 2021).

No caso das mulheres, a exploração do trabalho pode ser observada de forma ainda mais expressiva, pois não se dedicam 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 (Carvalho *et al.*, 2023).

Segundo Slee (2017), ao longo do tempo, a Uber acumulou uma vasta base de dados, permitindo que a empresa monitore o comportamento dos(as) motoristas e antecipe os padrões de comportamento e as circunstâncias dos passageiros. Esses dados são empregados para ajustar os preços e oferecer incentivos aos(as) motoristas, encorajando-os(as) a migrar para a plataforma da empresa. A Uber reconhece que, dependendo da situação do consumidor, este estaria disposto a pagar um valor mais elevado pelo serviço, como, por exemplo, quando a bateria do celular está quase esgotada ou em dias de chuva.

Assim sendo, observa-se que o fenômeno da uberização do trabalho apresenta um desafio a autonomia, aos direitos e à seguridade social dos(as) trabalhadores(as), ao mesmo tempo que incentiva a diminuição das oportunidades de empregos formais e contribui para um aumento na quantidade de trabalhadores(as) que, em meio a um cenário de incertezas, instabilidade e precariedade, adentram o setor informal.

Todavia, conforme pontuado alhures, as mulheres são atingidas de maneira particular por essas transformações laborais, ora que na atividade realizada por meio dos aplicativos de transporte, elas precisam conciliar múltiplas jornadas de trabalho para compensar os períodos que necessitam para atender as demandas privadas, como o cuidado com as crianças e tarefas

domésticas (Hirata, 2002; Angotti; Vieira, 2021), reflexo de um modelo produtivo que legitima a exploração e desvalorização do seu trabalho, conforme será melhor abordado abaixo.

3.1 OS IMPACTOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Conforme mencionado acima, o fenômeno da uberização é significativamente marcado pela precarização das relações de trabalho, as quais não atingem todos(as) os(as) trabalhadores(as) de maneira uniforme, sendo necessário, portanto, o aprofundamento sobre as particularidades da exploração da força de trabalho, especialmente em relação à mulher. Em pesquisa realizada com trabalhadoras e trabalhadores de empresas detentoras de plataforma digital do setor de entregas, constatou-se que 94,6% da categoria é constituída por homens.

Na mesma direção, um estudo realizado pela Associação Brasileira do Setor de Bicycletas (Aliança Bike), na cidade de São Paulo, indicou que a maioria esmagadora dos trabalhadores de plataformas digitais são homens negros (71%), entre 18 e 22 anos de idade e com o ensino médio completo, os quais estavam desempregados e agora trabalham todos os dias, de 9 a 10 horas por dia, com remuneração mensal média de R\$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais).

De igual modo, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizada com motoristas de aplicativos apontou que 80% dos trabalhadores são homens.

Além disso, em pesquisa realizada pelo Instituto DataFolha (2023) em relação às plataformas Uber e Ifood, durante o período de janeiro a março de 2023, foram entrevistados 2.800 trabalhadores, sendo 1.800 motoristas e 1.000 entregadores. Desses trabalhadores entrevistados, foi possível colher os seguintes dados: 94% tratavam-se de homens e apenas 6% eram mulheres, com a média de idade de 37 anos.

Assim, resta mais do que evidenciada uma realidade que aponta a marginalização da mulher em relação ao trabalho plataformizado. À vista disso, torna-se imprescindível, para que se possa analisar os impactos da uberização nas relações trabalhistas no país, a partir de uma perspectiva de gênero, examinar o contexto histórico e o cenário da mulher no mercado de trabalho.

Com efeito, ao longo da história, podemos observar que as mulheres sempre foram subjugadas à autoridade masculina, o que resultou em inúmeras formas de discriminação de gênero e no seu afastamento da posição de destaque na sociedade, tudo simplesmente pelo fato

de serem mulheres. Essas desigualdades são incontestáveis e tiveram impacto em todas as áreas de suas vidas, inclusive nas suas relações de trabalho e nos tipos de atividades que realizam em seus empregos (Costa e Soares, 2023).

É importante salientar que um dos principais fatores que levaram à discriminação das mulheres no mercado de trabalho e as excluíram de muitas ocupações foi a crença de que certas atividades são intrinsecamente femininas. Isso porque há uma divisão sexual do trabalho, que divide homens e mulheres em trabalho produtivo, realizado pelos primeiros e trabalho reprodutivo que socialmente é atribuído às últimas. Um exemplo proeminente do trabalho reprodutivo é o trabalho doméstico, tanto remunerado quanto não remunerado, que sempre foi rotulado como “trabalho feminino” (Costa e Soares, 2023).

As características associadas ao sexo masculino são mais valorizadas e, conseqüentemente, tendem a ser consideradas como superiores. Dessa forma, tudo aquilo que é associado ao sexo feminino é tido como inferior, sem valor, justamente pelas construções culturais e sociais de gênero. Esse viés acaba refletindo em uma maior valorização das ocupações realizadas por homens, enquanto o trabalho feminino é submetido à desvalorização.

Nessa lógica, não é difícil perceber que em todo o mundo, os homens são a maioria da força de trabalho em cargos de gestão, contabilidade, no direito e em profissões técnicas, como engenharia, computação, dentro outros (Connell *et al.*, 2015). Assim, podemos chamar essa diferenciação feita entre homens e mulheres de divisão sexual do trabalho, podendo ser compreendida como as diferenças existentes nas responsabilidades atribuídas a homens e mulheres, bem como por uma hierarquia que desvaloriza as tarefas realizadas pelas mulheres, a qual relaciona-se diretamente com o fenômeno analisado neste artigo.

Assim sendo, influenciada, então, pelo sistema patriarcal, a divisão sexual do trabalho envolve a distribuição de tarefas com base no sexo biológico e em construções culturais. E, mesmo nos tempos modernos, ainda persistem designações de atividades consideradas exclusivamente femininas, como é o caso predominante das tarefas domésticas (Siqueira e Samparo, 2017).

Connell e Pearse (2015, p. 33) apontam que em todas as sociedades contemporâneas sobre as quais se tem estatísticas, a maioria das atividades domésticas é realizada por mulheres, como limpeza, cozinha, costura e cuidado com as crianças.

Repisa-se que esses tipos de trabalho são frequentemente vinculados a uma definição cultural das mulheres como pessoas cuidados, gentis e diligentes, sempre aptas à sacrificarem-se pelos outros. Em contrapartida, ser um bom pai raramente é associado a cortar lanches da merenda ou trocar a fralda do bebê, pelo contrário, no geral espera-se que sejam responsáveis

por tomar as decisões e ganhar o pão de cada dia, consumindo os serviços prestados pelas mulheres e representando a família fora de casa (Connell *et al.*, 2015).

Segundo Hooks (2019), os papéis de gênero e divisão sexual do trabalho “referem-se à divisão dos trabalhos em produtivos e reprodutivos, os quais são definidos com base nos papéis diferenciados atribuídos a homens e mulheres em cada sociedade”.

Para Connell (2015), ideias sobre comportamentos adequados a cada gênero circulam frequentemente na sociedade, não somente pelas mãos de legisladores, mas também nas atitudes de padres, pais, mães, professores, dentre outros.

Ressalta-se, ainda, que a divisão sexual ocasiona consequências em todas as áreas da vida de uma mulher, pois ao não serem divididas as tarefas domésticas de maneira equitativa entre homens e mulheres da casa, a mulher assume todas as obrigações do lar, impedindo-a de ter uma carreira profissional ou ficando completamente sobrecarregada. Enquanto isso, os homens continuam tendo sua liberdade para apenas preocuparem-se com sua vida pública, conseqüentemente, com tempo de sobra para trabalhar e ter momentos de lazer.

De igual modo, a divisão sexual do trabalho também pode causar infortúnios no ambiente de trabalho, é o caso de quando mulheres são colocadas para realizar funções que são rotuladas como funções de mulheres, impedindo-as de exercerem tarefas consideradas como masculinas.

Se não bastasse, a divisão sexual do trabalho se une ao vínculo entre raça e classe, restringindo as oportunidades das mulheres para ocupar posições significativas nos setores econômico, político e social, posto que para a mulher negra, por exemplo, além do fato de ser mulher, ainda há o critério da raça, onde estas majoritariamente ocupam as atividades de trabalho manual e doméstico. Para Sueli Carneiro (2023), o racismo estabelece a inferioridade social dos segmentos negros da população em geral e das mulheres negras em particular, operando como fator de divisão na luta das mulheres pelos privilégios que se estabelecem às mulheres brancas.

De acordo com Gonzalez (1984), no cotidiano as mulheres negras são vistas constantemente como domésticas, e o melhor exemplo são os casos de discriminação de mulheres negras de classe média, as quais não adianta serem educadas ou estarem bem vestidas, afinal, boa aparência é uma categoria “branca”, especificamente atribuível a “brancas” ou “clarinhas”. Para além, então, é comum que os porteiros dos edifícios as obriguem a entrar pela porta de serviço, obedecendo instruções de síndicos brancos que deduzem se tratar de doméstica.

Hirata e Kergoat (2007, p. 590), por sua vez, ao tratarem acerca da divisão sexual do trabalho, a definem como um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos, tendo como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres a esfera reprodutiva.

À vista disso, verifica-se que o capitalismo se utiliza da divisão sexual do trabalho para baratear a mão de obra da mulher, colocando-a em posição de desprestígio em relação ao homem.

Nessa direção, salienta-se que a presença das mulheres no mercado de trabalho ganhou destaque durante o período em que as indústrias estavam em expansão. Os efeitos do capitalismo e das mudanças na infraestrutura social ocorreram durante a Revolução Industrial, o que resultou no empobrecimento dos trabalhadores e suas famílias. Assim, a fim de suprir a demanda por mão de obra, mulheres e menores de idade foram mobilizados para trabalhar nas fábricas, laborando em jornadas exaustivas, em condições degradantes e recebendo um salário deveras inferior ao dos homens.

A legislação de proteção à mulher foi surgindo de maneira lenta, a mulher apenas adquiriu o direito ao voto na década de 30 e até a década de 60, necessitava de autorização do marido para poder laborar, condição pavorosa esta, prevista no Código Civil de 1916.

Quando começaram a ingressar no mercado de trabalho, foram alocadas em posições inferiores às ocupadas pelos homens, com remunerações baixas. Essas posições estavam frequentemente relacionadas a atividades de cuidados, como servir, tecer, costurar, cuidar e fiar, bem como em setores de serviços, como balconistas, telegrafistas e secretárias. Todavia, à medida que mais mulheres ocuparam esses espaços de trabalho, os cargos que exerciam foram desvalorizados, rebaixados e desmerecidos pela sociedade (Costa e Soares, 2023).

Deste modo, as mulheres enfrentam menor participação no mercado de trabalho, maior dificuldade para encontrar emprego, salários inferiores aos dos homens, maior necessidade de desempenho, assim como a necessidade de conciliar múltiplas jornadas, fazendo com que optem por empregos de tempo parcial ou com uma “maior flexibilidade”, como é o caso daquelas que migram para as plataformas digitais e tentam conciliar este último com o trabalho não pago na vida privada.

Porém, em razão de toda essa construção histórica e social do papel atribuído às mulheres na lógica da divisão sexual do trabalho, no fenômeno da uberização, igualmente, são inúmeras dificuldades e violências enfrentadas pelas trabalhadoras para conseguir garantir condições de sobrevivência, as quais serão mais bem pontuadas no tópico abaixo.

3.1.1 A uberização é pior para elas

De acordo com tópico já abordado acima, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho sempre esteve presente na sociedade, representada, principalmente, por diferença de salários, dificuldade de inserção em diversos segmentos da economia e pela dupla jornada a que estas estão submetidas. Para Dolce (2019), com o surgimento da uberização a situação não é diversa às trabalhadoras, devido a ausência de direitos e ao excesso de trabalho.

Além disso, os trabalhos realizados nas plataformas digitais não garantem remuneração fixa, capacitação ou promoção de carreira, pelo contrário, as mulheres sofrem com o assédio de clientes, estão mais vulneráveis à ação de criminosos e a serem acometidas por doenças laborais (Trigo, 2019).

A lógica do velho ditado “mulher no volante, perigo constante” no desempenho dessa atividade mostra-se sendo a realidade cotidiana dessas mulheres, mas não por serem desprovidas da habilidade de dirigir, e sim por sua exposição a situações periclitantes, como as narradas pela jornalista Nana Queiroz (2017)¹:

A linda moça negra, de 26 anos – cujo nome não vou dizer para evitar retaliações do aplicativo no Uber há seis meses. “Um dia, fui levar um cliente para o Valparaíso à noite, e meu celular começou a bipar com novas chamadas. Tinham me aconselhado a não aceitar corridas por ali, pois há muitos relatos de mulheres assaltadas em carros. Escrevi, então, à empresa, perguntando qual a política nesses casos. Insisti umas quatro vezes até obter resposta. Orientaram-me a ficar atenta à minha taxa de cancelamento, pois havia punição em caso de excesso”. Alguns dias depois, entrevistei mais uma motorista. Também jovem e atraente. Relatou já ter sofrido assédio diversas vezes, principalmente de passageiros alcoolizados. “Certa vez, um deles ficou me perguntando coisas desconfortáveis e, quando chegou no destino, se recusou a descer do carro. Um outro, pediu para encerrar a corrida e tomar uma cerveja com ele, pois ‘pagaria minha noite’, como se aquilo fosse um programa”.

Somado a isso, problemas de saúde como depressão, síndrome do pânico e infarto também são exemplos de doenças que acometem essas mulheres, como se pode observar no relato a seguir²:

Anos de experiência como motorista mecânica de testes em fábricas de automóveis, onde teve aulas de postura correta ao volante, não foram suficientes para impedir que Tatiana Francisca de Souza adoecesse dirigindo com aplicativos. Mineira de 29 anos, ela foi demitida em 2017, quando se

¹ Relato disponível em: <https://www.metropoles.com/disse-mina/mulheres-motoristas-do-uber-pedem-medidas-de-seguranca-mais-eficientes>

² Relato disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>

despediu da carteira assinada e do acompanhamento semestral que a empresa fazia de sua saúde e começou a trabalhar com a Uber. No início deste ano, as longas jornadas que precisa fazer para pagar as contas começaram a gerar os primeiros impactos. Primeiro veio o diagnóstico de um princípio de infarto, gerado pelo estresse excessivo que passava nas ruas. Depois, uma inflamação na região cervical que levou à perda dos movimentos da mão direita. As doenças ocupacionais deixaram Tatiana parada por algumas semanas. Ela ouviu de três médicos que teria que diminuir o tempo de trabalho se quisesse melhorar. Como consequência, as contas foram se acumulando. Única fonte de renda da família, Tatiana sustenta as duas filhas pequenas, de 5 e 8 anos, além da mãe idosa, com os ganhos como motorista de aplicativo (Dolce, 2019).

Sem contar, claro, que as trabalhadoras não possuem direito à licença maternidade ou qualquer outro benefício, dividindo-se, após o nascimento do filho, entre os cuidados do menor e a prestação de serviços às plataformas para a manutenção de sua família (Reis *et al*, 2020).

Em termos percentuais, registra-se importante pesquisa realizada no âmbito na Universidade Federal de Ouro Preto, na qual foram entrevistadas 124 motoristas cadastradas na plataforma Uber, sendo 76 homens e 48 mulheres. O resultado apontou que as mulheres representam a maioria em relação à responsabilidade pelo cuidado de crianças e/ou idosos, sendo que 40% são as únicas responsáveis por esse trabalho, enquanto a porcentagem dos homens se restringe a 12%. E, apesar da porcentagem dos motoristas que são pais (62%) ser próximo a de motoristas mãe (68%), aparentemente isso não reflete ao trabalho de cuidar.

Já em relação à remuneração das motoristas, segundo estudo realizado com mais de 1 milhão de trabalhadores cadastrados em julho de 2018 pelas Universidades de Chicago e Standford, constatou-se que as mulheres recebem 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. A mesma pesquisa assinalou, inclusive, alguns fatores que influenciaram nessa diferença, são eles: (i) a disponibilidade do homem para dirigir em locais e horários mais lucrativos, (ii) a maior experiência que possui em razão da maior disponibilidade e (iii) a velocidade média do motorista homem.

À vista disso, não restam margens à dúvidas que a divisão sexual do trabalho, baseada na divisão desarmônica do trabalho reprodutivo e produtivo entre homens e mulheres, influencia diretamente na remuneração percebida pelas motoristas, fazendo com que um trabalho que já é precarizado, se torne ainda mais quando analisado através de uma perspectiva de gênero.

Diante do explanado, portanto, verifica-se que essas novas formas de trabalho ocasionam às trabalhadoras mais prejuízos que benefícios, ora que não há remuneração fixa pelos serviços prestados, submetem-se a longas e duplas jornadas, se expõem a ações criminosas, assédio, problemas de saúde, dentre outros, sem, em contrapartida, possuírem

garantia de acesso aos mecanismos tradicionais, frisa-se, mínimos, de proteção ao trabalhador. Portanto, a marginalização da mulher no fenômeno analisado neste artigo está diretamente vinculada aos efeitos da divisão sexual do trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o que fora exposto, percebe-se que o avanço das ocupações intermediadas por plataformas digitais ocorre sem regulamentação pública, deixando as trabalhadoras vulneráveis a arbitrariedades e exploração por parte das empresas de aplicativos.

Nesse contexto, surge a questão do papel da mulher na dinâmica de uberização do trabalho, a qual, em razão da divisão sexual do trabalho, deve conciliar o trabalho reprodutivo com o trabalho realizado nas plataformas digitais, que é precarizado e predominantemente ocupado por homens, exigindo disponibilidade em jornadas extensas, horários sem segurança, frequentemente vítimas de assédio e adoecimento físico e mental.

Assim sendo, é importante reconhecer que as consequências da divisão sexual do trabalho e do patriarcado limitam a atuação das mulheres no mundo profissional, especialmente no contexto do trabalho uberizado, foco desse artigo. Não é difícil supor que no que concerne à segurança e integridade física, nessa atividade laboral, as mulheres ficam mais expostas aos riscos. Isso porque mesmo fora do contexto laboral, as mulheres já são mais suscetíveis de sofrerem violências.

Diante disso, conclui-se que o lugar da mulher na dinâmica de uberização do trabalho é caracterizado por uma profunda precarização, acentuando ainda mais a natureza precária de um trabalho que já nasce nessa condição.

Por necessidade de sobrevivência, então, as trabalhadoras se veem obrigadas a “escolher” entre a precarização e o desemprego. No entanto, não se pode falar em escolha quando a alternativa é a miséria, o desemprego ou mesmo a fome, notadamente quando se trata da realidade de mulheres que por serem chefes de família, lideram sozinhas suas proles e envidam todos os esforços em favor da manutenção daquilo que é o mínimo para a sua sobrevivência e dos seus.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Sociologias, v. 23, p. 26-56, 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Publicado em, v. 22, n. 02, 2017.

ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em: 01 ago 2023.

ALOISI, Antonio. **Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms**. Comparative labor law and policy journal, v. 37, p. 654-656, 2016.

ALVES, Giovani. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANGOTTI, Bruna; VIEIRA, Regina. S. C. (org). **Cuidar, verbo coletivo: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19**. Joaçaba, SC: Editora Unoesc, 2021.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9 Acesso em: 02 dez 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS – ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: ALIANÇA BIKE, 2019.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2018**. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.ht-ml?=&t=resultados>> Acesso em: 02 dez 2023.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque (org.). **Pensamento feminista – conceitos fundamentais**, Rio de Janeiro, Bazar do tempo, 2019, p. 253-333.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015. Cap 1.

COOK; C., DIAMOND, R.; HALL, J.; LIST, J.A.; OYER, P. The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers. Working Paper. Stanford, CA: Stanford Graduate School of Business, 2018.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; SOARES, Etyane Goulart. **Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI**. Revista Videre, Dourados-MS, v.14, nº 30, p. 304-322, mai./ago., 2022.

DATAFOLHA. **Futuro do trabalho por aplicativo**. Instituto de Pesquisa Datafolha. São Paulo, vers. mar. 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf>. Acesso em: 02 dez 2023.

DOLCE, J. A uberização do trabalho é pior para as mulheres. **Agência Pública**, 29 maio 2019. Disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>. Acesso em: 02 dez 2023.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. **Terceirização**: balanço de uma década. Caderno CRH, 15(37), p. 111-139, 2002.

GOMES CARVALHO, R.; DA SILVA MELLO, M.; REIS DE MENESES, J. MULHERES NA DIREÇÃO: as condições de trabalho das motoristas que utilizam plataformas digitais na Paraíba. **Política & Trabalho: revista de ciências sociais**, [S. l.], v. 1, n. 58, 2023. DOI: 10.22478/ufrpb.1517-5901.2023v1n58.64495. Disponível em: <https://periodicos.ufrpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/64495>. Acesso em: 13 jan. 2024.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244.

HARDT, Michael; NEGRI, Antônio. **Império, tradução de Berilo Vargas**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

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

KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. **Tese de doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social** – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em: 02 dez 2023.

MÉSZÁROS, I. Marx, nosso contemporâneo, e seu conceito de globalização. In R. Antunes (Org.) **Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial, 25-36, 2014.

OLIVEIRA, M.C.S; CARELLI, R.L; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**. v. 11, n. 4, p. 2609-2634. Rio de Janeiro, dez 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>. Acesso em: 02 dez 2023.

QUEIROZ, N. Mulheres motoristas do Uber pedem medidas de segurança mais eficientes. **Metrópoles**, 12 dez. 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/disse-mina/mulheres-motoristas-do-uber-pedem-medidas-de-seguranca-mais-eficientes>. Acesso em: 11 dez. 2023.

REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Sem contrato e sem freios:** os desafios enfrentados pelas mulheres na uberização do trabalho. In: SOUZA, Ismael Francisco de; VIEIRA, Reginaldo de Souza (org.). Estado, política e direito: políticas públicas, cidadania e direitos humanos, volume IX. Criciúma, SC: UNESC, 2020. p. [252]-276.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em debate**, [S.l.], v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 12 abr. 2024.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

TRIGO, I. V. **Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo.** Serie de Género, n. 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-laautonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>. Acesso em: 11 dez. 2023.

VASTELLA, Fernanda Tavares. **Um recorte de gênero no fenômeno da uberização:** Uma análise sobre a jornada de trabalho da motorista mulher. Graduação em Direito. Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, MG, 2021, p. 61.