



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
CURSO ADMINISTRAÇÃO

ALINE GRACIELE DE LIRA

**TRABALHO DE HOMEM? UM OLHAR PARA O TRABALHO DE UM GRUPO DE
MOTORISTAS POR APLICATIVO EM CARUARU-PE**

CARUARU

2022

ALINE GRACIELE DE LIRA

**TRABALHO DE HOMEM? UM OLHAR PARA O TRABALHO DE UM GRUPO DE
MOTORISTAS POR APLICATIVO EM CARUARU-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Uberização do trabalho.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Márcia Batista Almeida Pereira

CARUARU

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lira, Aline Graciele de .

Trabalho de homem? um olhar para o trabalho de um grupo de motoristas
por aplicativo em Caruaru-PE / Aline Graciele de Lira. - Caruaru, 2022.
49 p., tab.

Orientador(a): Ana Márcia Batista Almeida Pereira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2022.

Inclui referências, apêndices.

1. Gênero. 2. uberização do trabalho. 3. plataformas digitais de trabalho. 4.
precarização. I. Pereira, Ana Márcia Batista Almeida. (Orientação). II. Título.

350 CDD (22.ed.)

ALINE GRACIELE DE LIRA

**TRABALHO DE HOMEM? UM OLHAR PARA O TRABALHO DE UM GRUPO DE
MOTORISTAS POR APLICATIVO EM CARUARU-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 09/11/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Ana Márcia Batista Almeida Pereira
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE/CAA
Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Aline Fábria Guerra de Moraes
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE/CAA
Membro da Banca Examinadora

Prof^ª. Dr^ª. Myrna Suely da Silva Lorêto
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE/CAA
Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, por todo amor e cuidado e por me apoiarem tanto nesse projeto quanto me apoiariam em qualquer outra coisa que eu me propusesse a fazer.

A minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Ana Márcia, por sua paciência, disponibilidade e compreensão, obrigada por estar sempre presente durante o processo, por ter sido um apoio constante, por esclarecer minhas infundáveis dúvidas e corrigir meus inúmeros erros, a senhora é incrível.

Aos meus colegas de turma com quem pude compartilhar a incrível experiência da graduação, em especial a Raquel Lemos, minha companheira em todos os momentos na universidade e a melhor dupla para qualquer tipo de trabalho, a Vitória Carolayne, que é simplesmente perfeita e capaz de ensinar um assunto durante um percurso de duas horas, você tornou as idas e vindas na van mais prazerosas, agradáveis e proveitosas, obrigada por me ajudarem tanto nesse processo.

A Taty Ramos, com quem tive o privilégio de cursar uma disciplina e desde então se tornou uma companheira incrível nessa jornada, obrigada por me impulsionar todos os dias a concluir essa etapa.

Por fim, gostaria de agradecer a Deus, ao universo e ao tempo, por terem me presenteado com as melhores pessoas, terem me dado a graça de ter os melhores pais, a melhor orientadora e os melhores colegas que eu poderia ter tido.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as desigualdades de gênero percebidas na rotina de trabalho de um grupo de motoristas por aplicativo na cidade de Caruaru-PE. Para este fim foi analisada a rotina dos motoristas buscando identificar possíveis diferenças entre a rotina de homens e mulheres, além disso, também foi feita uma análise nas plataformas citadas pelos motoristas a fim de descobrir se há políticas de gênero por parte das mesmas. A pesquisa realizada foi de natureza qualitativa e contou com a participação de 08 motoristas que responderam uma entrevista semiestruturada e um formulário sociodemográfico, a pesquisa também contou com fontes documentais a fim de caracterizar as plataformas com as quais os motoristas trabalhavam. Após a análise dos achados do campo, pôde-se concluir que as plataformas com maior adesão em caruaru são a uber e a 99, além disso notou-se que os fatores salário e flexibilidade são os que mais influencia os motoristas a se tornarem motoristas por aplicativo. Pôde-se constar também que as mulheres motoristas sofrem discriminação por estarem atuando em uma área considerada “masculina”.

Palavras-chave: Gênero; uberização do trabalho; plataformas digitais de trabalho; precarização.

ABSTRACT

This research aimed to identify the gender inequalities perceived in the work routine of a group of drivers by app in the city of Caruaru-PE. To this end it was analyzed the routine of drivers seeking to identify possible differences in the routine of men and women, in addition, an analysis was also made in the platforms cited by drivers in order to find out if there are gender policies by them. The research was qualitative in nature and counted on the participation of 08 drivers who answered a semi-structured interview and a sociodemographic form, the research also relied on documental sources in order to characterize the platforms with which the drivers worked. After the analysis of the findings of the field, it could be concluded that the platforms with greater adherence in caruaru are uber and 99, in addition it was noted that the factors salary and flexibility are the ones that most influence drivers to become drivers by application. It could also be seen that women drivers suffer discrimination because they are working in an area considered "masculine".

Keywords: Gender; uberization of work; digital work platforms; precarization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARPA	Advanced Research Projects Agency
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
SPEEL	Scientific Periodicals Electronic Library

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Objetivos	12
1.1.1	Objetivo Geral	12
1.1.2	Objetivos específicos	13
1.2	Justificativa	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Indústria 4.0 e Economia do Compartilhamento.....	15
2.2	Uberização do trabalho no contexto das plataformas digitais.....	17
2.3	Desigualdades de gênero e o trabalho uberizado.....	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
3.1	Delineamento da Pesquisa.....	22
3.2	Seleção dos sujeitos.....	22
3.3	Plano de produção de dados.....	23
3.4	Plano de análise dos dados.....	24
3.5	Limitações da pesquisa.....	24
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	26
4.1	Perfil dos sujeitos e a inserção no trabalho por plataforma: a ampliação do trabalho informal e precário.....	26
4.2	Caracterização das plataformas no contexto de Caruaru-PE.....	29
4.3	Rotina de trabalho dos motoristas e as desigualdades de gênero: as diferenciações entre homens e mulheres.....	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	38
	REFERÊNCIAS.....	40
	APÊNDICE A – Formulário - Perfil sociodemográfico...	43
	APENDICE B – Roteiro de entrevista.....	46

APENDICE C - Termo de consentimento livre e esclarecido..... 48

1 INTRODUÇÃO

A internet teve sua origem em 1969 através de uma rede de computadores montada pela Advanced Research Projects Agency (ARPA) e o seu desenvolvimento se deu a partir de instituições governamentais, universidades e centros de pesquisa, a princípio com objetivos militares e dedicados a pesquisas (CASTELLS, 2001). A partir do início dos anos 2000, com a expansão da conectividade de banda larga e a disponibilidade de internet de alta velocidade, ocorreu um rápido desenvolvimento da infraestrutura digital (ILO, 2021). Neste sentido, a internet é de fundamental importância para o que hoje chamamos de quarta revolução industrial ou indústria 4.0. O termo indústria 4.0 foi apresentado pela primeira vez na Alemanha durante a feira de tecnologia de Hannover, em 2013, e tem sido usado, desde então, para definir uma mudança de paradigma na economia, onde fornecimento, fabricação, manutenção, entrega e serviço ao cliente estão todos conectados via internet (KAGERMANN et al., 2016).

As plataformas digitais surgem nesse contexto e esse tipo de trabalho realizado através dessas plataformas é caracterizado, na maioria das vezes, pela falta de vínculo formal de trabalho e faz parte de um “amplo processo de informalização do trabalho” que atualmente conhecemos como uberização (ABÍLIO, 2020, p.112). Segundo Abílio (2017; 2020), a uberização é uma nova forma de gerenciamento, controle e expropriação do trabalho, além de ser responsável por mudanças significativas no estatuto do trabalhador. Neste sentido, Abílio (2019) aponta que o trabalhador se encontra à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.

É importante destacar que o neoliberalismo favoreceu esse tipo de trabalho, uma vez que ao proporcionar uma maior liberdade para o capital acabou por tornar os trabalhadores mais vulneráveis e viabilizou a substituição cada vez mais frequente do trabalho formal pelo trabalho precário (RODGERS, 2021). A reforma trabalhista de 2017 também contribuiu de forma significativa para o aumento da precarização do trabalho ao retirar a proteção do trabalhador, liberalizar a terceirização, ampliar o contrato temporário e permitir a flexibilização do tempo de trabalho, além de tantas outras implicações contidas nos 201 pontos alterados da legislação trabalhista (KREIN; COLOMBI, 2019).

A UBER foi o primeiro aplicativo de transporte a ser utilizado no Brasil, chegou ao país no ano de 2014 e, em de 2020, já contava com um milhão de motoristas/entregadores parceiros, 22 milhões de usuários e fazia 19 milhões de viagens/entregas por dia (UBER, 2020). No entanto, a uberização vai além da empresa UBER e das demais empresas do mesmo ramo, pois já existem diversos tipos de empresas-aplicativo que atuam no mercado fazendo a ligação entre consumidores e prestadores dos mais diversos tipos de serviços. Estes encontraram no Brasil um solo fértil, tendo em vista as condições dos trabalhadores brasileiros de baixa qualificação e rendimento, que já se deparam com a alta rotatividade no mercado de trabalho, trabalham em empregos formais e informais, e muitas vezes sobrevivem através de bicos ou programas sociais (ABÍLIO, 2017).

No Brasil, mais precisamente nos dias atuais, as pessoas que buscam se inserir no mercado de trabalho se veem em um contexto de dificuldades acentuadas por uma crise econômica que assola o país e que foi fortemente agravada pela pandemia da Covid-19. Esses fatores fazem com que o trabalho uberizado seja atrativo para quem não consegue adentrar no mercado de trabalho de maneira formalizada. De acordo com Costa (2020, p. 972), “uma das consequências da pandemia é o aumento do desemprego e, portanto, a elevação da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos subcontratados e dos flexibilizados”.

Dentre os trabalhadores mais impactados pela crise sanitária do coronavírus estão os trabalhadores menos escolarizados, negros, mulheres, e os que tinham menor proteção trabalhista, ou seja, a pandemia contribuiu de forma significativa para o aumento da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2020). O trabalho por conta própria foi uma alternativa a qual muitos recorreram, após os impactos iniciais da pandemia. Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2020) apontam que, entre 2020 e 2021 cerca de 350 mil pessoas começaram a trabalhar por conta própria na categoria de condutores de automóveis, taxis e caminhonetes - categoria na qual se encontram os motoristas de transporte por aplicativo.

Esse tipo de trabalho que já é cheio de desvantagens para os trabalhadores, no geral, pode ser ainda mais desvantajoso para as mulheres, muitas delas chegam a trabalhar mais de dez horas por dia, e ainda são responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos, além disso precisam lidar diariamente com o medo e a insegurança em seu ambiente de trabalho (DOLCE, 2019). De forma geral,

as mulheres são minoria no que diz respeito à participação ativa no mercado de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a participação das mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens. Para as mulheres que tem entre 25 e 49 anos, a presença de crianças menores de 3 anos vivendo no mesmo domicílio é um fator relevante que contribui para essa diferença. Ainda segundo o IBGE (2019), as mulheres se dedicam aos afazeres domésticos quase o dobro de tempo dos homens. No entanto, no cenário de trabalho informal as mulheres são protagonistas há anos, seja trabalhando com revenda de cosméticos através de catálogos, ou oferecendo serviços de cabelereira, manicure, faxineira e cuidados com crianças e idosos.

Este quadro de informalidade se agrava quando nos voltamos para a região Nordeste marcada pela informalidade, subutilização da força de trabalho e com altas taxas de desocupação (IBGE, 2019, 2021), especificamente a cidade de Caruaru, no Agreste Pernambucano a informalidade no trabalho antecede o que hoje conhecemos como uberização. A cidade teve sua origem atrelada a sua feira de rua, que foi de grande importância para o desenvolvimento social, econômico e cultural (SÁ, 2018). Com o trabalho nas feiras girando majoritariamente em torno da informalidade, pode-se constatar que a informalidade e a precarização do trabalho são comuns na dinâmica laboral da população caruaruense.

O trabalho precário sempre esteve presente na vida das mulheres, e na atualidade a informalidade segue sendo mais alta entre elas, deixando-as sujeitas a empregos mal remunerados e sem proteção trabalhista. Diante dessas considerações, esse trabalho busca responder ao seguinte questionamento: quais as desigualdades de gênero percebidas na rotina de trabalho de um grupo de motoristas por aplicativo em Caruaru-PE?

1.1 Objetivos

Nessa seção serão apresentados o objetivo geral e os específicos, mostrando assim a finalidade da pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Identificar as desigualdades de gênero percebidas na rotina de trabalho de um grupo de motoristas por aplicativo em Caruaru-PE.

1.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar os motoristas e como se deram suas inserções no trabalho por plataforma digital;
- Caracterizar as plataformas digitais de transporte em atividade na cidade de Caruaru-PE e suas possíveis políticas de gênero;
- Descrever a rotina de trabalho dos motoristas, atentando para as desigualdades de gênero.

1.2 Justificativa

Conforme consta em boletim de pesquisa, nos últimos anos ocorreram aumentos no número de trabalhadores por conta própria em diversas categorias, e a categoria de transporte, armazenagem e correios é uma das que contam com a presença de um maior número desses trabalhadores (DIEESE, 2022). Ainda segundo os dados, a única ocupação feminina que cresceu entre o terceiro trimestre de 2019 e o terceiro trimestre de 2021 foi o trabalho por conta. Atrelado a isso, temos o número crescente de pessoas trabalhando como motoristas de aplicativos, inclusive mulheres (IBGE, 2019). Sendo assim, torna-se importante estudar esse tema a fim de buscar entender melhor como se dá esse processo de inserção das pessoas no trabalho mediado por plataformas.

No âmbito das ciências administrativas, esse trabalho objetiva contribuir com a literatura já existente acerca do assunto, bem como apresentar um olhar que inclua o debate de gênero associado ao tema da uberização.

Pesquisas realizadas através do Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e do google acadêmico constataram que existem atualmente alguns estudos seguindo a linha de pesquisa da uberização, a exemplo do estudo desenvolvido por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) e Franco e Ferraz (2019), entre outros, porém, não foram encontrados estudos na área das ciências administrativas que tivessem como base as desigualdades de gênero, sendo assim, esse estudo visa suprir essa lacuna.

Há também uma outra existente no que se refere a estudos sobre uberização na cidade de Caruaru, à exceção de Andrade, Silva e Alves (2018), sendo assim, esse trabalho de conclusão de curso poderá agregar informações aos resultados existentes.

Esta pesquisa também pode contribuir de forma prática para o desenvolvimento de políticas públicas e ações voltadas para os trabalhadores que atuam como motoristas de aplicativos, trazendo visibilidade para as suas rotinas e principalmente no que diz respeito ao trabalho das mulheres nas plataformas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo tem como finalidade apresentar a base teórica utilizada para fundamentar esta pesquisa. Está dividido em três partes: a primeira parte se refere à indústria 4.0 e à economia do compartilhamento, onde serão abordados temas relacionados à tecnologia que envolve as plataformas. A segunda parte abordará as condições dos trabalhadores uberizados e as características desse tipo de serviço e, por fim, a terceira parte, onde serão abordados assuntos relacionados às desigualdades de gênero no contexto da uberização.

2.1 Indústria 4.0 e Economia do Compartilhamento

De acordo com Pappen e Engelmann (2020, p. 21), “ao longo da história diversas revoluções marcaram a vida do ser humano e causaram um avanço no desenvolvimento tecnológico, com mudanças profundas nos pilares e estruturas da sociedade.” Com a indústria 4.0 não é diferente, mudanças são previstas e algumas já estão sendo notadas.

A evolução da tecnologia vem contribuindo para que haja mudanças no que diz respeito à produção industrial, e a indústria 4.0 é fruto desses progressos tecnológicos. O termo indústria 4.0 surgiu em 2013 durante a feira de Hanover na Alemanha, de acordo com Kagerman *et al* (2016), o termo descreve uma nova etapa na organização e gestão de toda a cadeia de valor ao longo do ciclo de vida de um produto.

De acordo com Pereira e Simonetto (2018, p. 1), “a indústria 4.0 é uma revolução baseada na inclusão de tecnologias nos processos produtivos, possibilitando uma maior autonomia na tomada de decisão e maior transparência nas relações entre humanos e máquinas.” Nesse sentido, a indústria 4.0 possibilita uma maior integração dos meios produtivos, tornando possível o desenvolvimento e produção de produtos e serviços de forma autônoma e agregando valor a toda a cadeia produtiva.

Antunes (2020) destaca que uma das principais consequências da indústria 4.0 será a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, onde o maquinário digital é dominante em todo o processo produtivo, uma vez que ocorrerá a substituição do trabalho manual pelo trabalho robotizado ao longo de todo o processo de produção.

Além de mudanças nos meios de produção e distribuição de produtos, de acordo com Pasqualotto e Bublitz (2018), a indústria 4.0 também torna viável a criação de novos modelos de negócios tendo como base o meio digital, como, por exemplo, a economia do compartilhamento.

Segundo Slee (2017, p. 13) “a economia do compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico.” Sendo assim, entende-se economia do compartilhamento como um espaço de intermédio entre consumidores e prestadores dos mais diversos tipos de serviços.

Esse espaço possibilita a circulação de uma imensa gama de produtos e serviços, uma vez que, de acordo com Schor (2017, p. 24), “as atividades da economia do compartilhamento se dividem em quatro categorias amplas: recirculação de bens, uso expandido de bens duráveis, troca de serviços, e compartilhamento de bens produtivos.”

A economia do compartilhamento surgiu a princípio a partir de ideias voltadas à sustentabilidade, conexões e trocas sociais, no entanto, ao passo que as plataformas sem fins lucrativos começaram a receber contribuições de investidores o cenário mudou e as plataformas acabaram virando meio de lucratividade (SCHOR, 2017).

Nesse contexto, atuam as plataformas de trabalho, segundo Monteiro (2017), há dois tipos de plataformas, as plataformas de compartilhamento de bens e as plataformas de serviço, de acordo com Cardoso (2021), as plataformas de trabalho mais conhecidas são as de “trabalho por demanda” ou *gig work*, essas podem ser divididas em dois subgrupos, um subgrupo onde o trabalho é realizado em tempo real e o produto do trabalho é entregue localmente, e outro subgrupo, onde o resultado do trabalho é entregue online. As *gig work* podem ser tanto plataformas de serviço quanto plataformas de compartilhamento de bens.

Essas plataformas de trabalho atuam como intermediárias entre prestadores de serviço e consumidores. Atualmente, existem várias plataformas no mercado oferecendo os mais diversos tipos de serviço, a UBER, por exemplo, atua no mercado oferecendo serviços de transporte urbano, bem como uma das suas maiores concorrentes a 99. Outro exemplo é a *GetNinjas* que atua oferecendo uma imensa variedade de serviços, entre eles, serviços de pintor, pedreiro, professor, serviços relacionados a área da beleza, saúde, TI, entre outros (GETNINJAS, 2022).

De certo modo, as tecnologias atuam como facilitadoras da vida do ser humano. No entanto, Antunes (2020) aborda que essas mudanças tecnológicas podem ocasionar uma desvalorização do trabalho e atualmente vem promovendo uma espécie de escravidão digital, uma vez que já não há mais separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele.

A expansão dos aplicativos e do trabalho *online* criou uma legião de trabalhadores que estão sempre logados e à disposição do trabalho, porém sendo remunerados apenas pelo trabalho estritamente feito, e todo o tempo de espera, até que surja a demanda, é completamente ignorado.

As plataformas encontraram na sociedade atual um cenário propício para o desenvolvimento e proliferação de um trabalho precarizado, especialmente na sociedade brasileira, onde esse cenário vem sendo construído a tempos, uma vez que trabalho precário, informal, temporário e mal remunerado fazem parte da estrutura histórica do mercado de trabalho brasileiro (FAIRWORK, 2022). Essas condições de trabalho serão abordadas na próxima seção, na qual falaremos sobre uberização.

2.2 Uberização do trabalho no contexto das plataformas digitais

O termo Uberização deriva do nome da empresa Uber e surgiu para definir um novo tipo de relação de trabalho, baseada na informalização e precarização das relações de trabalho. Representa uma nova forma de exploração do trabalhador uma vez que modifica consideravelmente o estatuto do trabalho e faz com que as relações de trabalho sejam cada vez mais individualizadas (ABÍLIO, 2017; ABÍLIO, 2020; ANTUNES, 2020).

Neste sentido, a uberização se apresenta como uma nova forma de controle sobre o trabalhador, uma nova forma de gerenciamento do tempo de trabalho disfarçada de flexibilidade, porém, condicionando o trabalhador a um tipo de serviço realizado sob demanda, sem garantias de remuneração e desprovido de qualquer direito trabalhista. Como descreve Franco e Ferraz (2019), “a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva” (FRANCO E FERRAZ, 2019, p. 845).

Embora o termo uberização tenha surgido e ganhado força a partir da Uber, a uberização, enquanto fenômeno, não se inicia com a atuação dessa empresa e não está restrita a ela. Na visão de Abílio (2020), a uberização é um fenômeno que antecede a criação do trabalho em plataformas e da economia de compartilhamento. O trabalho de revendedoras de cosméticos, por exemplo, já foi estudado e analisado sob a ótica de exploração e informalidade inerentes ao trabalho uberizado. De acordo com Abílio (2020, p. 15), “a atividade das consultoras de cosméticos é desempenhada pela multidão de trabalhadoras informais, em um trabalho sem forma de trabalho.” Trata-se de um trabalho informal e precarizado, porém não alcançou a mesma visibilidade das plataformas, talvez por se tratar de um “trabalho feminino”.

As plataformas abarcam diversos tipos de serviços e estão presentes em diversos setores, e as remunerações, o tempo de serviço e a jornada de trabalho podem variar bastante dependendo da área de atuação. Segundo Cardozo e Garcia (2022), em 2019 trabalhadores da área de “serviços de transporte, armazém e correio” chegavam a trabalhar semanalmente 19 horas a mais se comparados aos trabalhadores da área de “educação, saúde humana e serviços sociais”.

No entanto, apesar dessas diferenças, Cardoso e Garcia (2022) apontam que:

a quase totalidade das plataformas atua com base nos mesmos fundamentos: infraestrutura e mediação digital – possibilitando ampla capacidade de dispersão da produção e manutenção do controle do processo e dos trabalhadores; dataficação – que é a forma como as plataformas se apropriam dos dados de usuários e trabalhadores para rentabilizar e extrair valor a partir deles; gamificação por meio de algoritmos – como forma de gestão realizada a partir de elementos de jogo – pontuação, competição, prêmios e punições – pressionando os trabalhadores a ultrapassar seus limites; e desconsideração das legislações, entre elas a trabalhista (CARDOSO; GARCIA, 2022, p 3)

Nesse contexto de trabalho, a flexibilização ganha destaque uma vez que o trabalhador é responsável pelo gerenciamento do seu tempo dedicado à tarefa. A rotina do trabalhador uberizado é incerta. Motoristas da UBER, por exemplo, relatam passar mais de 12 horas esperando por uma corrida nas proximidades do Aeroporto de Guarulhos e, ao fim da espera, ainda é possível que o valor recebido por ele não seja suficiente para compensar o tempo perdido (MACHADO, 2017). A remuneração também fica a critério das plataformas, o trabalhador não tem controle nem conhecimento sobre o valor que irá receber ao fim de uma corrida e ao fim de um dia de trabalho. Sobre isso, Abílio (2020) afirma:

[...] a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas (ABÍLIO, 2020, p. 216).

Ainda de acordo com Abílio (2020, p. 19), “a uberização parece consolidar a redução do trabalhador a mero fator de produção que, enquanto pessoa, passa a estar inteiramente responsabilizado por sua própria reprodução social”. Neste sentido, perpetua-se a ideia de um trabalhador que está reduzido apenas a sua força de trabalho, ao que ele pode produzir e à disposição do seu tempo em favor da tarefa que ainda será demandada. No que diz respeito as mulheres, esse tipo de trabalho pode trazer ainda mais implicações, falaremos disso na próxima seção, onde serão discutidas as desigualdades de gênero no contexto da uberização.

2.3 Desigualdades de gênero e o trabalho uberizado

De acordo com Rodgers (2021), vários fatores de diferenciação contribuem para que as pessoas não tenham as mesmas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, dentre esses fatores podemos destacar a questão de gênero.

O estudo *estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - IBGE (2019)* mostra os fatores que implicam em um aumento na desigualdade entre homens e mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho. De acordo com o estudo, o fato de as mulheres terem crianças menores de 3 anos vivendo no mesmo domicílio é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres dentro do mercado de trabalho. Outro fator importante é o maior envolvimento das mulheres no trabalho doméstico e não remunerado, tornando necessária uma conciliação de dupla jornada entre o trabalho remunerado e o não remunerado. O estudo também destaca que, embora as mulheres sejam mais escolarizadas, elas acabam tendo uma menor inserção no mercado de trabalho e na vida pública, em geral. No que diz respeito a salários, de acordo com Costa (2013), as mulheres recebem em média 30% menos que os homens.

De acordo com Kergoat (2002), a divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores, o princípio de separação, que parte da ideia de que existem trabalhos

femininos e trabalhos masculinos, e o princípio de hierarquização, que parte da ideia de que o trabalho do homem vale mais que o trabalho da mulher. Para Hirata (2015, p. 4), “não se pode pensar a divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres sem associar essa divisão à repartição do saber e do poder entre os sexos na sociedade e na família.”

Esta diferenciação está enraizada na sociedade, onde a mulher deve ser responsável pela educação das crianças e se dedicar aos afazeres domésticos. Neste sentido, a conciliação dos afazeres domésticos com o trabalho formal cabe apenas à mulher, enquanto o homem pode se dedicar apenas ao seu trabalho fora do seu domicílio. Ainda de acordo com Hirata (2015), essa ideia contribui para a desigualdade no mercado de trabalho e conseqüentemente reforça o poder desigual na família. A autora afirma ainda, que essa divisão sexual do trabalho não mudará enquanto não for mudada a divisão sexual do trabalho doméstico, do poder e do saber na sociedade.

A conciliação do trabalho doméstico não remunerado com o trabalho remunerado e fora do domicílio faz parte da história da mulher na sociedade. Hirata (2015) cita quatro exemplos de modelos de conciliação, o modelo tradicional, onde o homem é o provedor e a mulher não trabalha fora e assume a responsabilidade do cuidado da casa e das crianças, o modelo da conciliação, onde a mulher concilia o trabalho profissional com o trabalho doméstico, o modelo da parceria, onde o trabalho doméstico e os cuidados com a família são divididos entre o homem e a mulher, e o modelo da delegação, onde a mulher delega a outra mulher os cuidados com a casa, família e crianças.

Essa divisão de gênero baseada nos pressupostos de que há trabalhos femininos e trabalhos masculinos pode ser observada também nos trabalhos por meio de plataformas digitais, uma vez que, segundo Cardoso, Arribas e Pereira (2021), no Brasil, quase 100% das pessoas que trabalham nesse meio e estão na área de limpeza e estética são mulheres, enquanto que no setor de entregas as mulheres representam 5%, e 15% no setor de transporte individual.

Sobre isso, Cardoso (2020) salienta que as plataformas têm dinâmicas e conseqüências diferentes em cada setor e no de cuidados, que é majoritariamente atendido por mulheres, há uma marca de discriminação muito grande, embora possua uma quantidade maior de trabalhadoras, a visibilidade é menor do que em outros, como o de entrega e transporte, por exemplo. A socióloga atribui essa diferença ao

fato de que no setor de cuidados o trabalho é realizado por mulheres dentro do domicílio.

O trabalho nas plataformas que já é repleto de desvantagens para os trabalhadores no geral pode ser ainda mais para as mulheres, conforme destaca Cardoso et al (2021):

No caso das trabalhadoras, além dos mesmos problemas enfrentados pelos homens – como extrema insegurança financeira, ausência de direitos e garantias, falta de transparência nas regras laborais e falsa flexibilidade do tempo de trabalho -, vivenciam questões específicas, como a falta de segurança, assédio, violência e desmerecimento (CARDOSO, ARRIBAS e PEREIRA, 2021).

Dependendo da plataforma e do tipo de trabalho realizado a situação pode ser ainda mais desafiadora, como é o caso das entregadoras ciclistas, cujo trabalho depende quase que exclusivamente do esforço físico e por isso sofrem preconceito por parte dos estabelecimentos, e ainda correm riscos em meio ao trânsito e estão à mercê das intempéries (DOLCE, 2019).

No cenário de trabalho informal, as mulheres são protagonistas há anos, de acordo com Abílio (2017):

No mais precário trabalho da costureira em domicílio, da empregada doméstica, da dona de casa podemos encontrar elementos que hoje tecem a exploração do trabalho de forma generalizada. Olhando para uma ocupação tipicamente feminina, foi possível reconhecer tendências em curso no mercado de trabalho que hoje desembocam na forma visível da uberização (ABÍLIO, 2017 p. 11).

Sendo assim, observa-se que o trabalho precário sempre fez parte da vida das mulheres nas mais diversas áreas, no entanto, a exploração que sempre existiu sobre o trabalho feminino hoje se desenvolve, atingindo diversas áreas e um público diferente, e dentro dos moldes da uberização essa exploração se tornou visível.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos escolhidos para a realização da presente pesquisa.

O capítulo será dividido em cinco seções: a primeira seção apresentará o delineamento da pesquisa, a segunda seção mostrará como se deu a escolha dos sujeitos, a terceira e a quarta seção tratarão do plano de produção e análise dos dados e a quinta seção apresentará algumas limitações encontradas no decorrer da pesquisa.

3.1 Delineamento da Pesquisa

A presente pesquisa é classificada como uma pesquisa de natureza qualitativa, pois ocorre em um meio natural e os métodos de coletas de dados foram baseados em entrevistas, documentos e observações abertas. De acordo com Creswell (2007, p. 185), “os procedimentos qualitativos se baseiam em dados de texto e imagens, tem passos únicos na análise de dados e usam estratégias diversas de investigação.”

Vergara (2016) propõe dois critérios básicos para definir a pesquisa, sendo eles: quanto aos fins e quanto aos meios de investigação. Sendo assim, quanto aos fins de investigação, essa pesquisa é considerada exploratória e descritiva. É uma pesquisa exploratória, porque é realizada em uma área da qual se tem pouco conhecimento acumulado e sistematizado, como é o tema do trabalho de motoristas por aplicativo, e é também considerada descritiva, uma vez que expõe características de determinadas populações ou fenômenos e busca estabelecer correlações entre eles, porém, sem o compromisso de explicar tais fenômenos (VERGARA, 2016). Na pesquisa, buscou-se identificar as desigualdades de gênero percebidas na rotina de trabalho de um grupo de motoristas por aplicativo em Caruaru-PE.

Quanto aos meios de investigação, essa pesquisa é considerada uma pesquisa de campo e documental. É uma pesquisa de campo porque a investigação empírica foi realizada no local onde ocorre o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo (VERGARA, 2016). É uma pesquisa documental, pois foram utilizadas informações provenientes dos sites institucionais das plataformas.

3.2 Seleção dos sujeitos

De acordo com Vergara (1998, p. 50), “sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão os dados de que você necessita”. Os sujeitos da presente pesquisa foram 8 motoristas, dentre eles 2 são mulheres e 6 são homens, e todos trabalham junto a diversas plataformas digitais de transportes que atuam na cidade de Caruaru – PE.

O Critério utilizado para seleção dos sujeitos foi o *snowball*, quando a escolha do sujeito se dá a partir de indicações de outras pessoas (VERGARA, 2016). Sendo assim, a pesquisadora localizou em sua rede de contatos pessoas que pudessem responder a pesquisa e essas pessoas posteriormente indicaram outras pessoas disponíveis para participar da pesquisa.

3.3 Plano de produção de dados

Para a produção dos dados foram realizadas 8 entrevistas de roteiro semiestruturado (Vide Apêndice B). A entrevista semiestruturada, de acordo com Minayo et al. (2007, p. 64), “combina perguntas fechadas e abertas em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada”. Além da entrevista semiestruturada também foi aplicado formulário sociodemográfico (Vide Apêndice C) com a finalidade de identificar o perfil dos entrevistados. As entrevistas foram realizadas entre os dias 20/09/2022 e 04/10/2022, de diferentes formas de acordo com a disponibilidade do entrevistado, sendo: 1 entrevista realizada de forma presencial e com auxílio de um gravador, com duração de aproximadamente 10 minutos; 2 entrevistas realizadas via áudio de *WhatsApp*; 3 entrevistas realizadas por meio de mensagens de texto via *WhatsApp* e 2 entrevistas realizadas pelo *WhatsApp* por meio de áudios e mensagens de texto. O tempo médio de cada entrevista realizada através do *WhatsApp* foi de aproximadamente 1 hora e 30 minutos entre a primeira pergunta e a resposta à totalidade das perguntas, incluindo os momentos sem interação. Ao fim da entrevista, cada entrevistado respondeu ao formulário com 10 questões. O uso do *WhatsApp* se fez necessário pois os horários dos motoristas eram incompatíveis com os horários da entrevistadora, e a entrevista via *WhatsApp* possibilitou que os motoristas respondessem a pesquisa nos intervalos entre as corridas.

Antes do início de cada entrevista foi apresentado ao participante um termo de consentimento livre e esclarecido (Vide Apêndice A), onde constavam informações sobre o objetivo da pesquisa e como se daria a participação dos sujeitos na pesquisa.

Para a produção de dados também foram utilizadas fontes documentais. Estas serviram como base para caracterizar as principais plataformas de aplicativos citadas pelos entrevistados, sendo elas: Uber, 99, InDriver, Drivetu e Maxim. Durante a pesquisa verificou-se que dentre as plataformas citadas pelos entrevistados, apenas a Uber e a 99 possuíam sites institucionais que fornecessem informações suficientes para se traçar um quadro-síntese de cada uma dessas empresas. Sendo assim, os dados referentes às demais plataformas citadas foram obtidas por meio da página de cadastro para motoristas dentro da própria plataforma.

3.4 Plano de análise dos dados

Em uma pesquisa qualitativa a análise dos dados é, de acordo com Minayo et al. (2007, p. 81), “um momento em que o pesquisador procura finalizar o seu trabalho, ancorando-se em todo material coletado e articulando esse material aos propósitos da pesquisa e a sua fundamentação teórica”.

Na presente pesquisa, os dados obtidos através de áudios foram transcritos para facilitar a interpretação dos mesmos. Em seguida, foi feita uma análise dos dados inspirada na análise de conteúdo temática, onde o conceito central é o tema, que pode ser “graficamente representado através de uma palavra, uma frase ou um resumo” (MINAYO et al. 2007, p. 86). Sendo assim, a análise foi feita a partir da categorização das respostas, agrupando-as nos temas centrais do trabalho de conclusão de curso. Posteriormente, foi feita a análise e uma comparação entre os dados obtidos na presente pesquisa e alguns dados obtidos em pesquisas anteriores, bem como analisados com base na bibliografia utilizada.

3.5 Limitações da pesquisa

No decorrer da pesquisa foram encontradas algumas limitações. Uma das principais foi o curto período de tempo disponível para o desenvolvimento e sua conclusão. Outro fator limitante foi o difícil acesso aos sujeitos da pesquisa, por tratar-

se de um público com horários de trabalho não convencionais, a entrevista de forma presencial acabou se tornando inviável, tendo que ser realizada através de WhatsApp, muitas vezes durante o expediente do motorista, o que fez com que a comunicação não fluísse da forma que deveria.

Outro fator limitante foi a quantidade de mulheres participantes da pesquisa. O acesso a essas mulheres foi dificultado por diversos motivos: o primeiro deles é a reduzida quantidade de mulheres como motoristas de aplicativo. De acordo com Cardoso et al. (2021), as mulheres representam apenas 15% dos trabalhadores do setor de transporte individual no país. Notamos também no nosso campo de pesquisa essa pequena proporção de mulheres uma vez que quando solicitado aos participantes a indicação de uma mulher para responder a pesquisa, uma mesma motorista foi indicada 3 vezes por pessoas diferentes, o que nos faz perceber a escassez de mulheres inseridas nos grupos de motoristas. Outra dificuldade encontrada na realização das entrevistas com as mulheres foi o fato de muitas alegarem não ter tempo disponível, pois precisaram cuidar das crianças nas horas vagas. Duas mulheres aceitaram responder a entrevista via WhatsApp, mas desistiram de responder após algumas perguntas, alegando “cansaço e correria”. Em ambos os casos foi possível ouvir vozes de crianças ao fundo dos áudios do WhatsApp. Houve tentativa de realizar a entrevista com cinco mulheres, no entanto, apenas duas responderam à todas as perguntas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será realizada a análise de dados e discussão dos resultados obtidos a partir da realização das entrevistas e da aplicação do formulário sociodemográfico.

O capítulo será dividido em três seções: na primeira seção serão apresentados os dados acerca do perfil dos sujeitos entrevistados; a segunda seção será dedicada à caracterização das plataformas de aplicativos citadas pelos sujeitos entrevistados e, por fim, na terceira seção serão abordadas a rotina de trabalho dos motoristas, considerando as desigualdades de gênero.

4.1 Perfil dos sujeitos e a inserção no trabalho por plataforma: a ampliação do trabalho informal e precário

Para a realização dessa pesquisa foram selecionados 8 motoristas “parceiros” de plataformas diversas, que trabalham na cidade de Caruaru-PE. Dentre os entrevistados, 6 são homens e 2 são mulheres; 5 tem idades entre 22 e 31 anos e 3 estão na faixa etária de 41 a 54 anos. No que diz respeito ao nível de escolaridade, 6 concluíram o ensino médio, 1 possui ensino médio incompleto e 1 possui ensino superior incompleto. Os entrevistados responderam a uma entrevista (Vide Apêndice B) e posteriormente a um formulário (Vide Apêndice C). Os dados obtidos podem ser vistos no quadro 1, abaixo:

Quadro 1 - Perfil dos motoristas

MOTORISTAS								
	PEDRO	FELIPE	ADSON	GISELE	JOÃO	NATAN	ANTÔNIO	LOURDES
GÊNERO	MACULINO	MASCULINO	MACULINO	FEMININO	MASCULINO	MASCULINO	MASCULINO	FEMININO
IDADE	31 anos	29 anos	26 anos	43 anos	54 anos	22 anos	29 anos	41 anos
COR	Branco	Pardo	Branco	Branco	Branco	Branco	Branco	Branco
TEMPO COMO MOTORISTA	2 anos	4 anos	3 anos	3 anos	5 anos	2,5 anos	9 meses	3 anos

ESCOLARIDADE	Médio Incompleto	Médio Completo	Médio Completo	Médio Completo	Médio Completo	Superior Incompleto	Médio Completo	Médio Completo
ESTADO CIVIL	Casado	Casado	Solteiro	Casada	Casado	Solteiro	Casado	Casada
FILHOS	1	2	2	1	1	-	-	-
QUANTIDADE DE DEPENDENTES	3	2	2	3	2	1	1	1
JORNADA DE TRABALHO	Acima de 40 h por semana	Acima de 40 h por semana	Entre 30 e 40 h por semana	Entre 30 e 40 h por semana	Acima de 40 h por semana	Acima de 40 h por semana	Acima de 40 h por semana	Acima de 40 h por semana
RENDA MENSAL	Dois salários mínimos ou mais	Entre um e meio e dois salários mínimos	Dois salários mínimos ou mais	Dois salários mínimos ou mais				
CONDIÇÃO DO VEÍCULO	Próprio	Próprio	Próprio	Próprio	Próprio	Próprio	Alugado	Próprio

Fonte: Autora, 2022.

Na pesquisa realizada buscou-se obter informações a respeito de como se deu a inserção dos motoristas nesse tipo de trabalho. Dos 8 motoristas entrevistados, 7 informaram que já possuíam vínculo empregatício formal e apenas 1 informou que não passou por essa experiência. As duas entrevistadas do gênero feminino informaram já ter tido vínculo de emprego formal anterior ao trabalho como motorista. Todos os entrevistados que possuem ensino médio completo tiveram vínculo empregatício formal, apenas o entrevistado que informou possuir ensino superior incompleto nunca teve vínculo de emprego formal.

Quando perguntados se viam diferenças entre o emprego formal e o informal muitos citaram a questão dos direitos trabalhistas, conforme seguem os relatos:

tem diferença, é aquela coisa né os direitos que em um tem e no outro não tem, mas se a gente quiser pagar os direitos por fora a gente tem normal né, só que quando a gente vira motorista da uber a gente fica relaxado né hehe (Pedro, entrevista em 20/09/2022).

Já tive experiência de carteira assinada em 5 empresas, as vantagens de carteira assinada são todos os benefícios que a CLT proporciona ao

empregado, tais como, férias, décimo terceiro, auxílio doença, FGTS, Pis. E as desvantagens de ser autônomo é que todos esses benefícios mencionados anteriormente têm que ser organizado e gerido pelo próprio autônomo de forma que consiga mês a mês acumular um fundo financeiro para que de forma total ou parcial possa suprir todos os benefícios que um CLT possui (Felipe, entrevista em 24/09/2022).

já trabalhei de carteira assinada por 11 anos, a diferença é que passamos a independente financeiramente, a vantagem de trabalhar de carteira assinada são os benefícios de ter uma aposentadoria de está doente e ser acobertada em caso de doença ou acidente. A desvantagem de está de carteira assinada é ficar preso em horários. A vantagem de trabalhar como motorista de aplicativo é que fazemos nosso horário fazemos nossa renda, e a desvantagem por enquanto não vejo nenhuma, como pago meu INSS não vejo diferença em relação a ter uma carteira assinada (Lourdes, entrevista em 03/10/2022).

Todos os entrevistados relataram o trabalho como motorista como sua ocupação principal, ou seja, todos os motoristas entrevistados se dedicam exclusivamente a esse trabalho como forma de obter renda. Isso nos mostra uma mudança no perfil dos motoristas pesquisados, destoando da investigação realizada por Andrade, Silva e Alves (2018), com motoristas da Uber da cidade de Caruaru, que obteve um resultado diferente, em que 7 dos 9 entrevistados relataram o trabalho de motorista como ocupação secundária, e como ocupação principal citaram: auxiliar de equipamentos odontológicos, operador de rádio em serviço de saúde, frentista, dono de locadora, mágico e estudante.

Na análise das respostas podemos notar que os(as) entrevistados(as) citaram com bastante frequência o fator “flexibilidade de horário” como fator determinante para que se tornassem motoristas de aplicativo, como pode ser observado nos relatos que seguem:

Trabalho há quatro anos como motorista de aplicativo através de alguns benefícios como gerir o próprio horário de trabalho e folgas (Felipe, entrevista em 24/09/2022).

[...] A vantagem é que eu faço meu horário em todos os quesitos, não tenho patrão, as metas quem determina sou eu, se trabalhar tem dinheiro, se não trabalhar não tem (Gisele, entrevista em 25/09/2022).

Ganho mais que trabalhar com carteira assinada, faço meu horário e não devo satisfação a patrão (João, entrevista em 27/09/2022).

A vantagem de trabalhar como motorista de aplicativo é que fazemos nosso horário, fazemos nossa renda (Lourdes, entrevista em 03/10/2022).

Neste sentido podemos apontar a visão do trabalhador no que diz respeito à flexibilização do trabalho, uma vez que muitos citaram esse ponto não apenas como ponto positivo, mas como motivo principal para a escolha desse tipo de trabalho. Isto pode ser visto na fala de Pedro quando cita os motivos pelos quais se tornou motorista: “... assim, é que a gente que faz nosso próprio horário, tem dia que eu quero trabalhar, tem dia que eu não quero, não tenho patrão” (Pedro, entrevista em 20/09/2022). No entanto, Franco e Ferraz (2019) apontam que o trabalhador pode estar sob o regime de um trabalho uberizado mesmo que aparentemente possua autonomia.

Apesar de alguns entrevistados afirmarem que “não tem patrão”, Cardoso e Garcia (2022) afirmam que, as plataformas utilizam diversos meios para manter o controle sobre os motoristas, como por exemplo, o uso de dataficação e algoritmos que permitem que as plataformas tenham acesso a todo trabalho realizado por eles, e é com base nesses dados que são geradas as metas a serem atingidas, premiações e também punições para os mesmos.

Alguns dos entrevistados também citaram o fato de estarem insatisfeitos com o salário que estavam recebendo e decidiram se tornar motoristas a fim de obter uma renda maior, conforme os relatos a seguir:

Eu estava vendo que a renda como vendedora não estava suprimindo meus gastos, aí pedi demissão, comprei meu primeiro carro e me tornei motorista de aplicativo (Lourdes, entrevista em 04/10/2022).

[...] E eu vejo a vantagem hoje que eu tenho a minha liberdade de trabalho e quanto mais eu faço mais eu ganho. (Antônio, entrevistado em 28/09/2022).

Neste sentido, fator flexibilidade está diretamente ligado a um possível aumento na renda, uma vez que o trabalhador não está condicionado a uma jornada fixa de trabalho ele acaba se submetendo a jornadas extensas pois a sua renda depende do quanto ele produz.

Assim, pode-se observar que, o perfil predominante dentre os entrevistados é: homens, casados e com idades entre 22 e 31 anos. Observa-se também que flexibilidade e salário foram os principais fatores que influenciaram na decisão dos entrevistados em se tomarem motoristas nas plataformas.

4.2 Caracterização das plataformas no contexto de Caruaru-PE

Poucas são as diferenças encontradas nas plataformas digitais de transporte existentes no mercado atualmente. As plataformas citadas pelos nossos entrevistados foram 99, UBER, InDriver, DriveTu e Maxim, conforme o quadro 2, abaixo:

Quadro 2: Plataformas citadas pelos motoristas

Motoristas*	Plataformas utilizadas
Pedro	UBER
Felipe	UBER; 99; InDriver
Adson	UBER; 99
Gisele	99; DriveTu
João	99; InDriver; Maxim; DriveTu
Natan	99
Antônio	UBER; 99; InDriver
Lourdes	UBER; 99; InDriver; Maxim; DriveTu

Fonte: autora, 2022

Para se tornar motorista “parceiro” em algumas dessas plataformas é necessário que seja feito um cadastro em que são solicitados alguns documentos como: Carteira Nacional de Habilitação (CNH) definitiva com permissão para exercer atividade remunerada e o Certificado de Registro de Licenciamento de Veículos (CRLV). Além desses documentos também é solicitada, em alguns casos, no momento do cadastro, uma certidão de antecedentes criminais. Também é necessário possuir um *smartphone* compatível com a plataforma e fornecer fotos da face (UBER, 2022; 99, 2022)

O perfil exigido para atuar como motorista de aplicativo também é o mesmo para todas as plataformas citadas, podendo ser do gênero masculino ou feminino, obrigatoriamente maior de 18 anos, possuir capacidade cível e ter CNH com permissão para exercer atividade remunerada. Após fazer o cadastro, o motorista passará por uma avaliação e poderá ou não ser aceito pela plataforma.

Apesar da maioria das informações serem iguais para todas as plataformas algumas têm algumas particularidades, como é o caso da InDriver, onde é o passageiro quem oferece o valor a ser pago pela corrida e o motorista pode aceitar o valor oferecido, sugerir um valor diferente ou ignorar a solicitação (INDRIVER, 2022).

As principais informações sobre as duas plataformas mais citadas pelos motoristas sendo estas a Uber e a 99, estão descritas no quadro 3, abaixo:

Quadro 3 – Características das plataformas

Itens	Plataformas	
	UBER	99
Perfil do motorista	<ul style="list-style-type: none"> • Maior de 18 anos • Possuir CNH com permissão para exercer atividade remunerada; 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade civil; • Possuir CNH com permissão para exercer atividade remunerada;
Documentação necessária	<ul style="list-style-type: none"> • CNH definitiva com permissão para exercer atividades remuneradas. • CRLV; 	<ul style="list-style-type: none"> • CNH definitiva com permissão para exercer atividades remuneradas. • CRLV
Veículos elegíveis	<ul style="list-style-type: none"> • Veículos com no máximo 10 anos de fabricação ou conforme regulamentação do município • 4 portas e 5 lugares • Ar-Condicionado 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos com no máximo 10 anos de fabricação (esse tempo varia de acordo com a cidade)
Avaliação da corrida	<ul style="list-style-type: none"> • A avaliação é feita tanto pelo motorista quanto pelo passageiro. 	<ul style="list-style-type: none"> • A avaliação é feita tanto pelo motorista quanto pelo passageiro.
Pagamento	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifa padrão • Tarifa dinâmica (a tarifa dinâmica é aplicada em locais onde há maior solicitação de corridas) • Rendimento de viagens mínimos (ou seja, para cada cidade existe uma tarifa mínima a ser paga em uma corrida) • Taxa de cancelamento (o motorista recebe a taxa quando o passageiro cancela a corrida) • O valor descontado pela UBER pode variar de 1 a 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • Em média R\$ 0,94 por KM (O valor muda de acordo com a cidade ou região) • Taxa de cancelamento (o motorista recebe a taxa quando o passageiro cancela a corrida) • Taxa de congestionamento (o motorista recebe uma taxa se ficar preso em engarrafamento - válido para algumas cidades) • Ganho por deslocamento (incentivo para ir buscar os passageiros mais longe)
Iniciativas de segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Permite que a rota da viagem seja compartilhada; • Disponibiliza um botão para assistência de emergência; • Gravação de áudio, câmera veicular 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos os passageiros têm seus CPFs ou cartão de crédito validados; • Disponibiliza a frequência e a nota do passageiro na tela do aplicativo;

- Corridas em áreas de risco são sinalizadas e podem ser canceladas sem penalização.

Fonte: adaptado dos sites institucionais da Uber e da 99, 2022.

Quando perguntados se notaram alguma plataforma incentivando o trabalho das mulheres, 4 entrevistados informaram que sim e 4 informaram que não, os entrevistados que informaram ter notado esses incentivos citaram que algumas plataformas fazem campanhas de indicação e divulgam conteúdos relacionados a gênero, enquanto outros citaram que há no mercado plataformas voltadas exclusivamente para o público feminino, conforme seguem os relatos:

Sim! Notei a diferença por parte de alguns aplicativos, por exemplo: a Uber e a 99 pop em alguns períodos incentivam a indicação na plataforma de motoristas mulheres, pagando um valor superior a quem a indicar, valor esse superior a indicação de motoristas homens, porém não é uma prática constante de indicação e sim eventual. Todavia ambas as plataformas sempre trazem conteúdos instrutivos abordando diversos assuntos independente do gênero, para apoiar e instruir não só os passageiros assim como também os motoristas parceiros (Felipe, entrevista em 24/09/2022)

Sim, tem algumas plataformas que está tentando implantar um serviço diferenciado só pra motoristas mulheres. (Gisele, entrevista em 25/09/2022).

Sim, não tenho certeza se já saiu, mas ouvi falar do Lady driver, só aceita motoristas mulheres e passageiras mulheres também. (Adson, entrevista em 25/09/2022)

Apesar dos motoristas citarem esses incentivos, constata-se através das falas que não são incentivos frequentes. No que diz respeito às plataformas exclusivas para o público feminino, não há nenhuma atuando no município de Caruaru, a UBER, inclusive, tem uma funcionalidade que permite as mulheres motoristas aceitarem apenas corridas de outras mulheres. No entanto, essa opção não está disponível para todas as localidades e conclui-se que não é muito difundida, uma vez que não foi citada por nenhum dos entrevistados.

Assim, podemos concluir que as plataformas mais citadas pelos motoristas são a 99 e a UBER. Conclui-se também que algumas das plataformas citadas oferecem alguns tipos de incentivos ao trabalho feminino, como é o caso da UBER e a 99 que, de acordo com um dos motoristas, oferecem incentivos financeiros para a indicação de mulheres.

4.3 Rotina de trabalho dos motoristas e as desigualdades de gênero: as diferenciações entre homens e mulheres

Dentre os entrevistados, cinco afirmaram ter filhos e três afirmaram que não tem filhos. Quando perguntados sobre a necessidade de conciliar a jornada de trabalho de motorista com os afazeres domésticos ou com o cuidado de familiares, as duas mulheres que participaram da pesquisa informaram que não faziam essa conciliação, já dentre os homens obteve-se um resultado diferente, conforme os relatos que seguem:

Agora sim, cuidando de Brian né [filho]. Eu deixo Maria [esposa] no trabalho de manhã, aí fico com ele [filho] o dia, quando eu a pego no trabalho que deixo em casa aí ela fica em casa, e eu costumo agora trabalhar de noite né, quando ela chega do trabalho (Pedro, entrevista em 20/09/2022).

Moro com minha bisavó, então sou eu que cuido dela e da casa, mas claro que também tenho ajuda (Adson, entrevista em 25/09/2022)

De acordo com Hirata (2015) a conciliação do trabalho doméstico não remunerado com o trabalho remunerado realizado fora do domicílio faz parte da história das mulheres, no entanto os resultados obtidos aqui mostraram uma realidade um pouco diferente, onde os homens têm uma maior participação no trabalho doméstico. Cabe destacar aqui, que nesta pesquisa foram entrevistados mais homens que mulheres, e um dos motivos citados pelas mulheres como impedimento para participação da entrevista foi justamente o fato de estarem cuidando dos filhos em seu horário de folga.

Quantos às jornadas de trabalho, elas variam entre 30 de 40 horas semanais (2 motoristas) e 6 afirmaram ter jornadas de trabalho acima de 40 horas semanais. Uma das mulheres entrevistadas informou trabalhar entre 30 e 40 horas semanais e a outra informou trabalhar acima de 40 horas semanais, sendo assim pôde-se perceber que as mulheres trabalharam em média a mesma quantidade de tempo que os homens.

No que diz respeito à rotina de trabalho, as duas mulheres entrevistadas informaram trabalhar 12 horas por dia ou mais, conforme relata Gisele, *“me levanto às 4 da manhã e saio às 5. Às 9 paro pra tomar café. Almoço entre 12 e 13 da tarde. Retorno pra casa às 17”* (Gisele, entrevista em 25/09/2022), e Lourdes que afirma: *“minha rotina é assim, eu trabalho 12 horas por dia saio de casa de 7:30 da manhã”*

(Lourdes, entrevista em 04/10/2022). Para os homens o cenário não é muito diferente, segue o relato de Felipe:

Trabalho de segunda a sábado das 05:00 às 13:00 e das 15:00 às 19:00, tendo um intervalo de almoço no total de 2 hs , e no horário da manhã por volta das 09:00 uma pausa de 1 hora para o café da manhã, e assim logo ao término do expediente após às 19:00 hs realizo a última refeição diária. (Felipe, entrevista em 24/09/2022)

Já Antônio relata: *“minha rotina de trabalho inicia por volta de 4 da manhã e se estende até 11 h da noite as vezes até um pouco mais”* (Antônio, entrevista em 28/09/2022).

Conforme os relatos citados pôde-se perceber que tanto os homens quanto as mulheres entrevistadas têm extensas jornadas de trabalho, ambos chegando a trabalhar mais de 12 horas por dia, sobre isso, Abílio (2020) aponta que, a falta de compromisso da empresa quanto à remuneração e a carga de trabalho faz com que os motoristas se submetam a jornadas extensas.

Sobre momentos de descanso e local de apoio, tanto os homens quanto as mulheres relataram que não havia ponto de apoio na cidade para realizar paradas e descanso e que o horário de descanso costuma variar de acordo com a demanda de corridas do dia, conforme relatos a seguir:

Eu procuro fazer ou antes dos horários de pico, de grande movimento, eu procuro fazer esses intervalos ou antes ou depois desses horários de grande demanda para nós motoristas de aplicativo, e eu dedico de meia hora a uma hora vai depender do nível de cansaço, e ponto de apoio não tenho não, eu vou me deslocar até minha casa e o ponto de apoio é minha casa mesmo (Antônio, entrevistado em 28/09/2022)

Geralmente tomo café da manhã entre 8 e 9 horas para mais ou menos uma meia hora à tarde almoço depois das 2:00 porque o movimento começa entre meio-dia até 2:30 da tarde paro mais ou menos uma hora e na cidade não tem nenhum ponto de apoio geralmente almoço e tomo café no mesmo lugar mas não é um lugar específico para aplicativo (Lourdes, entrevistada em 04/10/2022)

Gisele afirma que não existem pontos de apoio *“mas existe lugares bons com preço em conta. Dedico uma hora de alimentação e descanso”* (Gisele, entrevista em 25/09/2022), e Pedro relata: *“Não tem ponto de apoio, mas a gente para no shopping, num bar de algum conhecido, num posto de gasolina, mas fixo, fixo, não tem não”* (Pedro, entrevista em 20/09/2022). Com base nessas respostas pôde-se concluir que os motoristas não têm nenhuma estrutura de apoio situada na cidade.

No que diz respeito a quantidade de plataformas utilizadas, apenas dois motoristas, Pedro e Natan, informaram trabalhar com apenas uma plataforma, Adson trabalha com duas plataformas diferentes, Felipe e Antônio utilizam três e João trabalha com quatro plataformas. Já entre as mulheres, Gisele informou trabalhar com duas plataformas e Lourdes informou que trabalha com cinco plataformas diferentes.

Com base nessas informações pôde se notar que a maioria dos entrevistados, tanto homens quanto mulheres sentiram a necessidade de utilizar mais de uma plataforma, quanto a isso, Abílio (2020) afirma que a falta de obrigação das empresas quanto à remuneração obriga o trabalhador a aderir a mais de uma empresa para atingir a remuneração que ele mesmo determina para si.

No que diz respeito a remuneração, dentre os entrevistados, 7 afirmaram que a renda mensal como motorista era acima de dois salários mínimos - incluindo as duas participantes do gênero feminino - e 1 afirmou que sua renda era entre um e meio e dois salários mínimos. Segundo Costa (2013), as mulheres recebem 30% menos do que os homens. No entanto, na presente pesquisa, não foram encontradas diferenças na remuneração entre homens e mulheres.

Quando perguntados sobre se sentirem seguros realizando o seu trabalho, apenas João e Lourdes informaram que se sentiam seguros, conforme os relatos que seguem:

Me sinto sim [segura], os riscos que têm são de assalto sequestro relâmpago, as plataformas dizem que tem total segurança, mas não tem como ter, pois, quando os ladrões querem eles fazem de todo jeito, porque quando eles assaltam não tem como a gente pegar nem no telefone para avisar plataforma. (Lourdes, entrevistada em 04/10/2022)

Olhe tem várias maneiras de você minimizar [riscos] nessa questão de segurança, pelo menos assim é em relação a assalto, né? nas plataformas, pelo menos na 99 que eu uso mais, como eu falei anteriormente, ela tem a função de você desmarcar a parte de dinheiro e deixar só cartão de crédito não é que você vá ficar livre de assalto mais o risco cai. (João, entrevistado em 27/09/2022)

Os demais motoristas informaram que não sentiam segurança nas plataformas, conforme afirma Natam: *“não sinto que estou seguro, os aplicativos não entregam ferramentas suficientes para segurança”* (Natam, entrevista em 27/09/2022), já Gisele afirma:

Não muito segura. Os riscos que estamos expostos é de um assalto. As plataformas não oferecem tanta segurando como deveria. Só libera a câmera

de segurança se pagarmos um valor x por mês. Daí maioria não coloca porque o custo é um pouco alto. (Gisele, entrevistada em 25/09/2022)

Ainda no que diz respeito a segurança, dentre os entrevistados, quatro homens e uma mulher informaram já ter sofrido algum tipo de assédio ou agressão, conforme os seguintes relatos:

Apenas agressão verbal na qual em determinada situação a passageira agiu de forma ignorante contra minha pessoa (Felipe, entrevistado em 24/09/2022)

Agressão não, sofri, assédio sim (Antônio, entrevistado em 28/09/2022)

Não, agressão não, assédio uma vez, graças a deus nesses 4/5 anos eu só sofri um assédio com uma mulher, foi até agora esse ano, no carnaval, ela me deu uma cantada aí eu me desdobrei, mas eu não misturo as coisas, até porque eu sou casado (João, entrevistado em 27/09/2022)

Um senhor queria por 5 pessoas no meu veículo e fazer a corrida, eu me neguei a fazer e ele começou a me xingar, tirou o cinto e disse que eu estava precisando de um homem para dar uns tapas em mim. A sorte que tinha pessoas nesse local e seguraram esse indivíduo (Gisele, entrevistada em 25/09/2022)

No que diz respeito a diferenças no trabalho, todos os entrevistados informaram haver diferenças entre o trabalho masculino e feminino nas plataformas, e todos atribuíram essas diferenças ao fato do trabalho ser menos seguro para as mulheres, como podemos ver nos relatos a seguir:

Diferente em relação aos tratamentos sim pois tenho muitos relatos de mulheres que foram maltratadas por motoristas homens, mas em relação aos valores nenhuma [diferença], os homens são mais destemidos trabalham mais a noite, as mulheres costumam trabalhar durante o dia, essa é a única diferença (Lourdes, entrevista em 04/10/2022).

[...] Assim ela [mulheres] pode ter algumas situações na rotina de trabalho dela, como assédio né que sempre tem, eu escuto de umas companheiras de trabalho que sempre tem [...]. (Antônio, entrevistado em 28/09/2022).

A grande maioria [dos motoristas] é homem por conta da segurança. (Natan, entrevista em 27/09/2022).

Um senhor queria por 5 pessoas no meu veículo e fazer a corrida, eu me neguei a fazer e ele começou a me xingar, tirou o cinto e disse que eu estava precisando de um homem para dar uns tapas em mim. A sorte que tinha pessoas nesse local e seguraram esse indivíduo (Gisele, entrevista em 25/09/2022)

Cardoso, Arribas e Pereira (2021) afirmam que as mulheres enfrentam ainda mais problemas que os homens na realização desse tipo de trabalho, além da

insegurança financeira e da ausência de direitos, as mulheres ainda enfrentam problemas relacionados a falta de segurança, assédio, violência e desmerecimento, pontos que podem ser constatados nos relatos descritos.

No que diz respeito ao preconceito de gênero, as duas mulheres informaram já ter sofrido preconceito pelo fato de estarem realizando o trabalho de motorista, e quatro homens informaram já terem presenciado ou ouvido relatos de mulheres que sofreram preconceito pelo fato de estarem realizando o trabalho de motorista, conforme os relatos que seguem:

Sim já presenciei e já sofri, teve um passageiro que quando viu que era motorista mulher ele não quis ir (Lourdes, entrevista em 04/10/2022).

Já sim [já sofreu preconceito], um senhor queria por 5 pessoas no meu veículo e fazer a corrida, eu me neguei a fazer e ele começou a me xingar, tirou o cinto e disse que eu estava precisando de um homem para dar uns tapas em mim. A sorte que tinha pessoas nesse local e seguraram esse indivíduo (Gisele, entrevista em 25/09/2022)

Ainda é uma prática constante esse tipo de preconceito no trânsito, praticados pelos motoristas homens ao diferir palavrões ou xingamentos as mesmas (mulheres), por se tratar de um sexo frágil tomam proveitos para exagerar (Felipe, entrevista em 24/09/2022)

Não presenciei, mas tenho amigas motoristas que sempre falam o que acontece, e realmente recebem tratamentos diferentes, tipo cantadas ou piadinhas pelo fato de ser uma mulher ao volante (Adson, entrevista em 25/09/2022)

Tem uma amiga nossa que já relatou essa questão de preconceito por ela ser mulher fazendo aplicativo. Eu nunca sofri nenhum preconceito não (João, entrevista em 27/09/2022).

Cardoso, Arribas e Pereira (2021), as mulheres são minorias no setor de transporte individual. Já Hirata (2015) aponta que há uma divisão no saber e no poder entre os sexos, essa divisão ocorre na sociedade e até mesmo na família, e é responsável pela propagação de que há trabalhos masculinos e trabalhos femininos. Conforme os dados relatados, esse fato pode ser constatado na presente pesquisa.

Assim, pode-se concluir que a rotina dos trabalhadores no geral é bastante extensa, as plataformas não disponibilizam ponto de apoio para os motoristas e de acordo com a maioria dos entrevistados as plataformas não oferecem meios eficazes para garantir a segurança dos motoristas. No que diz respeito as questões de gênero, nota-se que as mulheres sofrem preconceito pelo fato de estarem trabalhando como motoristas, e estão mais expostas a diferentes formas de assédio e agressão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

O trabalho por plataformas digitais encontrou no Brasil um solo fértil para se desenvolver e isso se deve, de certa forma, ao histórico de trabalho de grande parte dos brasileiros, onde a informalidade e a precariedade sempre estiveram presentes. Sendo assim, situar o debate na cidade de Caruaru-PE tornou-se interessante, pois olhando o histórico da cidade podemos observar que o desenvolvimento desta se deu em torno de uma cultura de trabalho informal.

A presente pesquisa teve como tema central o trabalho em plataformas digitais com foco nos motoristas por aplicativos onde buscou-se identificar as desigualdades de gênero percebidas na rotina de trabalho de um grupo de motoristas por aplicativo em Caruaru-PE. A fim de atingir o objetivo central, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa com o uso de técnicas variadas, onde foram analisados os relatos de 8 motoristas.

Através da pesquisa pode-se observar que a maioria dos motoristas entrevistados são do gênero masculino e isso reflete uma realidade nacional, uma vez que o trabalho no setor de transporte é realizado majoritariamente por homens. Percebe-se também que os fatores que mais contribuíram para a adesão dos entrevistados ao trabalho por meio de plataformas foram a possibilidade de aumentar a renda e a flexibilidade de horário.

A flexibilidade citada pelos motoristas é um ponto muito difundido pelas plataformas que passam a ideia de que ao adentrar nesse tipo de trabalho o trabalhador não terá patrão e poderá gerenciar seu próprio tempo, no entanto, as plataformas dispõem de mecanismos para exercer controle sobre o trabalhador, e o que começa como “flexibilidade” pode acabar se tornando jornadas de mais 12 horas de trabalho diário.

No que diz respeito às plataformas que atuam na cidade de Caruaru, as mais citadas pelos motoristas foram a 99 e a UBER, que são as principais plataformas do ramo, também foram citadas algumas menos conhecidas, como DriveTu e a Maxim. Quanto as questões de gênero os motoristas citaram algumas políticas adotadas pelas plataformas, como o incentivo à indicação de mulheres para serem motoristas.

Quanto às condições de trabalho dos motoristas podemos notar que prevalecem as características inerentes ao trabalho uberizado, não tendo horário fixo de descanso, tampouco local para descansar, sem controle sobre a remuneração e a

grande maioria tem jornadas extensas que ultrapassam 45 horas semanais. Quando observamos essas condições a partir de um olhar voltado para as diferenças entre homens e mulheres, constata-se que as mulheres são ainda mais afetadas, uma vez que, além dos problemas já citados elas ainda enfrentam a discriminação por serem mulheres trabalhando em um serviço predominantemente masculino e a insegurança.

Sendo assim, como sugestão para estudos futuros, apresento a ideia de estudar de forma aprofundada um grupo exclusivamente feminino, buscando entender os fatores que contribuem para essas mulheres adentrarem e permanecerem nesse tipo de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: subsunção real da viração.** passapalavra/Blog da Boitempo, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ANDRADE, Maria A.; SILVA, Danielle V.; ALVES, Géssica R. S. **As novas dinâmicas do mundo do trabalho: o caso uber.** In: Congresso de estudos organizacionais, V. 2018, Curitiba.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0.** In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** 1ª ed. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

CASTELLS, Manoel. **A galáxia da internet: reflexões sobre a internet os negócios e a sociedade.** Rio de Janeiro, Jorge Zahar editor LTDA, 2001.

CARDOSO, Ana Cláudia; ARRIBAS, Célia; PEREIRA, Maria. Há “emponderamento” nas plataformas digitais?. Outras palavras. Março/2021. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/mulheres-e-plataformas-digitais-empoderamento-para-quem/#sdfootnote6sym>> acesso em: 02/11/2021.

CARDOSO, Ana Cláudia. Uberismo e gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores. Entrevista concedida a Instituto Humanitas Unisino. Julho/2020. Disponível em: <<https://ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/601125-uberismo-e-gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>> acesso em: 02/11/2022.

CARDOSO, Ana Cláudia; GARCIA, Lucia. Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. Passa palavra, 2021. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/>> acesso em: 01/11/2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Conhecer as plataformas de trabalho.** Reista ciências do trabalho, n. 20, outubro/2021 Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/287/pdf>> acesso em: 01/11/2022.

COSTA, S.S. **Pandemia e desemprego no Brasil.** Revista de administração pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, jul. Ago. 2020 Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/81893/78113>> Acesso em: 23 jul. 2022.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; tradução Luciana de Oliveira. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2007.

DOLCE, J. A uberização do trabalho é pior para elas. Pública, 2019. Disponível em: < https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/?mc_cid=d46e334060&mc_eid=38ddf01f7b#Link3> acesso em: 03/11/2021.

Fairwork (2022) Fairwork Brazil. Ratings 2021: **Towards Decent Work in the Platform Economy**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

FRANCO, D. S.; FERRAZ., D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 18 de agosto de 2022.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. Friedrich Ebert Stiftung. N. 7, 2015.

IBGE/PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO CONTÍNUA-PNADC (2019) disponível em: < <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6381#resultado>> acesso em 01/08/2022.

IBGE/PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO CONTÍNUA-PNADC (2021) disponível em < <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6381#resultado>> acesso em 01/08/2022.

KAGERMANN, H./ ANDERL, R./ GAUSEMEIER, J./ SCHUH, G./ WAHLSTER, W. (Eds.): *Industrie 4.0 in a Global Context: Strategies for Cooperating with International Partners* (acatech STUDY), Munich: Herbert Utz Verlag 2016.

KERGOAT, Danièle. A relação social de sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão. Pro-Posições. Revista Quadrimestral da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, vol.13, n. 1 (37) – jan.-abr. 2002.

KREIN, J. D., COLOMBI, A. P. F. **A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário**. Educ. Soc., Campinas, v. 40, e0223441, 2019. Disponível em < <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223441>> Acesso em: 31 de julho de 2022.

MACHADO, L. Por corrida motorista uber acampa 12 horas perto do aeroporto. Folha de S.Paulo, Caderno cotidiano, fevereiro de 2017. Disponível em: <[Por corrida cara, motorista do Uber 'acampa' por 12 h perto de aeroporto - 09/02/2017 - Cotidiano - Folha de S.Paulo \(uol.com.br\)](#)> Acesso em: 01/11/2022.

MINAYO, M. **Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta**. In: Maria Cecília de Souza Minayo (org.) Pesquisa Social: Teoria Método e Ciatividade / Petrópolis: Vozes, 2007.

MONTEIRO, A. **Liberdade de profissão e economia do compartilhamento: desafios do trabalho na multidão**, In: Rafael A. f. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira (org.). Economias do Compartilhamento e o Direito/ Curitiba: Juruá, 2017.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização no Contexto da Economia de Compartilhamento: Um Estudo sobre o Trabalho dos Motoristas de Transporte Particular por Aplicativo em São Paulo . **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 16, n. 2, p. 71-92, 2019.

PAPPEN, R.; ENGELMANN, WILSON. **A quarta revolução industrial: (des)emprego?**. - 1. ed. – Curitiba: Appris, 2020.

PASQUALOTTO, A. S.; BUBLITZ, M. D. desafios do presente e do futuro para as relações de consumo ante indústria 4.0 e economia colaborativa. **Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo**; Maranhão, v. 3, n. 2, p. 62 – 81, Jul/dez. 2017.

PEREIRA, A.; SIMONETTO, E. O. Industria 4.0: Conceitos e perspectivas para o Brasil. Revista da Universidade Vale do Rio Verde ISSN: 1517-0276 / EISSN: 2236-5362 Vol. 16 | n. 1 | Ano 2018. Disponível em < <https://www.mendeley.com/catalogue/547cd4d6-6595-3e61-9f23-ca7547d0c767/> > Acesso em: 18 de agosto de 2022.

RODGERS. J. Sexo e cor/raça como fontes de desigualdades nos mercados de trabalhos nordestinos. In: Roberto Vêras de Oliveira, Gerry Rodgers (org.). **Desenvolvimento e regime de trabalho: a trajetória do Nordeste do Brasil /** São Paulo: Annablume, 2021.

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

Schor, J. **Debatendo a economia do compartilhamento**. In: Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. (orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, São Paulo, N. 22, P. 1-6, maio, 2022.

World Employment and Social Outlook 2021: **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

APÊNDICE A
Formulário - Perfil socio demográfico

1. Gênero
 - a) Feminino
 - b) Masculino
 - c) Outros:

2. Cor
 - a) Preto
 - b) Branco
 - c) Pardo
 - d) Amarelo
 - e) Outro:

3. Estado civil atual:
 - a) Solteiro(a)
 - b) Casado(a)/União estável
 - c) Separado(a)/Divorciado(a)
 - d) Viúvo(a)

4. Grau de escolaridade
 - a) Analfabeto
 - b) Ensino fundamental incompleto
 - c) Ensino fundamental completo
 - d) Ensino médio incompleto
 - e) Ensino médio completo
 - f) Ensino superior incompleto
 - g) Ensino superior completo

5. Há quanto tempo trabalha como motorista em aplicativos
 - a) Menos de um ano
 - b) Entre um e dois anos

c) Acima de dois anos

6. Seu veículo é:

a) Próprio

b) Alugado

c) Emprestado

d) Outro: _____

7. Exerce alguma outra atividade paralelamente?

a) Não

b) Sim, qual? _____ (formal ou informal?)

8. Qual a sua jornada de trabalho semanal?

a) Menos de 30 horas semanais

b) Entre 30 e 40 horas semanais

c) Acima de 40 horas semanais

9. Qual a sua renda mensal como motorista em aplicativos?

a) Até meio salário mínimo (Até 0,5 SM)

b) Entre meio e um salário mínimo (Entre 0,51 e 1,0 SM)

c) Entre um e um e meio salário mínimo (Entre 1,01 e 1,5 SM)

d) Entre um e meio e dois salários mínimos (Entre 1,51 e 2,0 SM)

e) Dois salários mínimos ou mais (Acima de 2,01 SM)

10. Qual a sua renda mensal na outra atividade?

a) Até meio salário mínimo (Até 0,5 SM)

b) Entre meio e um salário mínimo (Entre 0,51 e 1,0 SM)

c) Entre um e um e meio salário mínimo (Entre 1,01 e 1,5 SM)

d) Entre um e meio e dois salários mínimos (Entre 1,51 e 2,0 SM)

e) Dois salários mínimos ou mais (Acima de 2,01 SM)

11. Quantidade de pessoas que dependem da sua renda (incluindo você)?

a) Uma pessoa

- b) Duas pessoas
- c) Três pessoas
- d) Quatro pessoas ou mais

12. Tem filhos?

- a) Sim
- b) Não

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

1. Fale um pouco sobre sua trajetória de trabalho antes de se tornar motorista em aplicativos.
2. Há quanto tempo você trabalha como motorista em aplicativo e o que fez com que você se tornasse motorista?
3. Você já teve alguma experiência de trabalho com carteira assinada? Notou alguma diferença entre o trabalho com carteira assinada e o trabalho como motorista em aplicativo? Quais as vantagens e desvantagens de cada situação para você?
4. Fale um pouco sobre sua rotina de trabalho (jornada diária/semanal)
5. Durante o “expediente” de trabalho você tem algum horário de intervalo? Se sim, quanto tempo dedica a isso? Sobre a alimentação, como você encaixa essa parte na sua rotina? Tem algum horário específico? Há algum ponto de apoio na cidade para essas “pausas” e a alimentação?
6. Você costuma conciliar sua jornada de trabalho com afazeres domésticos ou cuidado com algum familiar?
7. Quantas plataformas você utiliza? Pode falar como é trabalhar em cada uma delas? Quais as vantagens e desvantagens?
8. Na sua opinião, o trabalho de homem e o trabalho de mulher como motorista em aplicativo é diferente? Pode dar exemplos?
9. Você notou alguma plataforma incentivando mais o trabalho da mulher ou do homem motorista? Pode dar exemplos? Sente falta de algo que facilite o trabalho da mulher dentro das plataformas?

10. Você já sofreu ou já presenciou algum tipo de preconceito pelo fato de ver ou de ser uma mulher trabalhando como motorista?
11. Você nota alguma preferência, por parte dos usuários dos aplicativos, pelo trabalho masculino ou feminino?
12. Você se sente seguro realizando esse serviço? A quais riscos você acha que está exposto? Na sua visão, as plataformas garantem a segurança das mulheres e dos homens motoristas? Você pode dar exemplos?
13. Você já sofreu algum tipo de agressão ou assédio durante o trabalho? Pode dar exemplos?
14. Você pretende continuar trabalhando como motorista em aplicativos ou mudar de trabalho, caso haja oportunidade? E por qual motivo você mudaria ou permaneceria?

APÊNDICE C - Termo de consentimento livre e esclarecido

Pesquisadora: Prof^a Dr^a Ana Márcia Batista Almeida Pereira

Estudante: Aline Graciele de Lira

Telefone para contato: (81) 99844-5862

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

- A presente pesquisa tem como objetivo caracterizar as plataformas de aplicativos de viagem que atuam na cidade de Caruaru, bem como, a rotina dos motoristas que prestam serviços para essas plataformas, atentando para as diferenciações de gênero. A pesquisa será realizada através de uma entrevista previamente estruturada;
- Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos;
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa;
- Sendo um participante voluntário, você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação no estudo.
- Caso tenha dúvidas, pode entrar em contato com a Professora Doutora Ana Márcia Batista Almeida, que está orientando essa pesquisa. Contato: anamarcia.almeida@ufpe.br

Eu, _____, como voluntário (a) da pesquisa, afirmo que fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a finalidade e objetivos desta pesquisa, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Caruaru, de de 2022.

Sujeito da pesquisa

Pesquisadora/Estudante