



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

MARIANA ATALA TESTONI

**A PRECARIZAÇÃO É PIOR PARA ELAS:
UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO A PARTIR
DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Brasília

2022

MARIANA ATALA TESTONI

A PRECARIZAÇÃO É PIOR PARA ELAS:
UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO A PARTIR
DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2022

MARIANA ATALA TESTONI

**A PRECARIZAÇÃO É PIOR PARA ELAS:
UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO A PARTIR
DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Doutora Gabriela Neves Delgado (Orientadora – UnB)

Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro (Avaliadora – PUC-Minas)

Doutora Livia Moreira Mendes Miraglia (Avaliadora – UFMG)

Mestra Ana Paula Villas Boas (Avaliadora – UnB)

Brasília, 04 de maio de 2022.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha família. À minha mãe, ao meu pai e aos meus irmãos, que sempre me acolheram com muito amor e carinho, e forneceram tudo aquilo que eu necessitava para vencer mais uma etapa da minha vida e da minha trajetória educacional, seja por meio de condições materiais ou pelo apoio incondicional que se materializava nas palavras de conforto e nos abraços que me fazem sentir mais segura. Devo esta e muitas outras conquistas à vocês. Obrigada por acreditarem na minha capacidade mais do que eu mesma.

Agradeço, ainda, ao vovô Lep e à vovó Efigênia, os quais, mesmo lá de Minas Gerais, foram capazes de me confortar de uma forma que só eles sabem. Sou imensamente grata pelo apoio e pelo amor que transcendiam as telinhas do celular nas ligações via *Facetime* e me davam coragem para continuar minha trajetória. Vocês são minhas maiores inspirações.

Ao meu companheiro Matheus Firetti, que me ensinou que o amor pode ser leve, tranquilo e gostoso de viver. Obrigada por me animar nos dias de tensão e de tristeza, por me ouvir falar das milhões de teses jurídicas que borbulhavam na minha cabeça durante o processo de escrita – mesmo você sendo engenheiro químico –, e, principalmente, por ter feito da nossa relação um lugar seguro e acolhedor.

O caminho que trilhei até aqui também só foi possível em razão dos meus amigos e amigas que estiveram ao meu lado. Nesse sentido, agradeço à Ananda, minha melhor amiga, que há 11 anos me ensina o significado de amizade, e me ajuda a me tornar uma pessoa melhor. Da mesma forma, agradeço à Bella e ao Leonel, por estarem sempre ao meu lado nos melhores e nos piores momentos, não só da minha graduação, mas também da minha vida pessoal. Sem vocês eu não teria conseguido enfrentar todos os obstáculos.

Não posso deixar de agradecer profundamente ao Caio Borges pela parceria incrível e por ter me auxiliado na redação da minha monografia, tanto por meio das obras e discussões compartilhadas quanto pela escuta atenta e carinhosa das minhas angústias e inquietudes que surgiram no caminho. Obrigada por feito do meu processo de escrita e do fim da minha graduação um momento mais leve e fácil de ser vivido.

À Juliana Veras, que me inspira todos os dias com sua força, coragem, inteligência e amor. Sou imensamente grata pela sua amizade, pelo carinho e pelo apoio imensurável que você me deu durante os meses mais difíceis. Espero um dia conseguir retribuir da forma mais linda tudo o que você fez e faz pela nossa relação.

Agradeço pela amizade sincera e pelo carinho imenso da Luiza Satyro, da Luiza Gabriel, do Marcos Alexandre, da Geovanna e da Aíla, vocês foram e são fundamentais na minha vida.

Gostaria de agradecer, principalmente, à professora Gabriela Neves Delgado, que, desde o início, acreditou no meu potencial e aceitou embarcar comigo nessa aventura complicada que é a escrita de uma tese. Obrigada por todos os ensinamentos, pelas palavras de conforto, pela paciência e pelas oportunidades que você me deu ao longo da graduação.

Agradeço, por fim, às professoras Ana Paula Villas Boas, Maria Cecília Máximo Teodoro e Lívia Mendes Moreira Miraglia por terem prontamente aceitado o convite para participar da banca, enriquecendo o debate com seus conhecimentos ímpares na área do Direito do Trabalho.

*Uma gota de leite
me escorre entre os seios.
Uma mancha de sangue
me enfeita entre as pernas.
Meia palavra mordida
me foge da boca.
Vagos desejos insinuam esperanças.
Eu-mulher em rios vermelhos
inauguro a vida.
Em baixa voz
violento os tímpanos do mundo.
Antevejo.
Antecipo.
Antes-vivo
Antes – agora – o que há de vir.
Eu fêmea-matriz.
Eu força-motriz.
Eu-mulher
abrigo da semente
moto-contínuo
do mundo.*

Conceição Evaristo

RESUMO

Esta pesquisa pretende analisar, por meio de referências bibliográficas, o fenômeno da uberização do trabalho a partir de uma perspectiva de gênero. Partindo de uma breve análise das novas formas de gestão, organização e controle do trabalho decorrentes da uberização, o presente estudo procura examinar os principais aspectos que circundam o referido fenômeno, com ênfase no seu caráter sob demanda e nos novos usos e significados políticos dados às definições de “liberdade”, “autonomia” e “empreendedorismo” no âmbito da relação plataformizada. Em seguida, tendo como base a teoria da divisão sexual do trabalho, a pesquisa procura analisar a relação entre os aspectos que envolvem a variável de gênero e o fenômeno da uberização, lançando base para entender o lugar marginalizado da mulher nesse tipo de labor. Por fim, estuda-se o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto da obreira uberizada, com o objetivo de debater e pensar em caminhos para a garantia de um trabalho digno à mulher que labora na *Uber* e em outras plataformas digitais similares.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização. Divisão sexual do trabalho. Precarização. Jornada de trabalho.

ABSTRACT

This research intends to analyze, through bibliographical references, the phenomenon of the uberization of work from a gender perspective. Starting from a brief analysis of the new forms of work organization resulting from the uberization, the present study seeks to examine the main aspects that surround that phenomenon, with emphasis on its on-demand nature and on the new political meaning given to the definitions of “freedom”, “autonomy” and “entrepreneurship”. Then, based on the theory of the sexual division of labor, the research seeks to analyze the connection between the gender variable and the uberization, in order to understand the marginalized place of women in this type of work. Finally, the fundamental right to the limitation of the working hours is studied focusing on female uberized workers, with the objective of debating and thinking about ways to guarantee decent work for women who work at Uber and other similar digital platforms.

KEYWORDS: Uberization. Sexual division of labor. Precarious work. Working hours.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – O FENÔMENO SOCIOJURÍDICO DA UBERIZAÇÃO.....	13
1.1 Surgimento e contextualização	13
1.2 O trabalho sob demanda	19
1.3 A falácia do trabalhador “empreendedor de si mesmo”	22
1.4 Reflexões introdutórias sobre a regulação justralhista do trabalho uberizado..	31
CAPÍTULO 2 – UBERIZAÇÃO E GÊNERO: A PRECARIZAÇÃO É PIOR PRA QUEM?.....	40
2.1 A divisão sexual do trabalho como chave analítica.....	40
2.2 Gênero, trabalho sob demanda e uberização	50
CAPÍTULO 3 – A MARGINALIZAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO UBERIZADO: A NECESSIDADE DE UMA PROTEÇÃO TRABALHISTA	57
3.1. Informalidade, trabalhos tipicamente femininos e uberização: velhos conhecidos das mulheres	57
Trabalhe perto de casa.....	60
Você recebe as diárias mais próximas no seu celular ou das regiões que preferir atender.....	60
Aumente sua renda.....	60
Você recebe por horas e escolhe quais serviços quer fazer. O pagamento é feito toda terça-feira.....	60
3.2 A importância do Direito do Trabalho e o papel do Estado na garantia dos direitos fundamentais da trabalhadora.....	61
3.2.1. Direito fundamental à limitação da jornada de trabalho: conceito e relevância	63
3.2.2. Efetivação da limitação da jornada de trabalho: o desafio do “salário por peça”	67
3.2.3 Direito à limitação da jornada e gênero: e as mulheres uberizadas?.....	70
CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos vivenciados nos tempos atuais, a empresa de tecnologia *Uber* emerge como pioneira de uma nova configuração de gestão, organização e controle de trabalho. A lógica do funcionamento da *Uber* rompe com a estrutura bilateral tradicional do Direito do Trabalho na medida que estabelece uma forma singular de subordinação do trabalhador ao capital, na qual a empresa, sem a intermediação de um contrato de “emprego” formal, realiza, por meio de uma plataforma digital, o encontro entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor.

Esse novo sistema de gestão e controle do trabalho introduzido pela *Uber* passou a ser utilizado também por outras empresas de tecnologia, denominadas “empresas-aplicativo”, difundindo o chamado fenômeno da uberização¹, definido, principalmente, pelo seu caráter sob demanda.

Em meio a crise socioeconômica – agravada pela pandemia da COVID-19 – o trabalho plataformizado despontou como alternativa para os trabalhadores atingidos pela grave onda de desemprego².

Ocorre que, a partir da falácia da simples mediação entre trabalhadores e consumidores pela *Uber*, cumulada com a completa ausência de proteção trabalhista, os obreiros uberizados passaram a ser identificados como trabalhadores autônomos, “empreendedores de si mesmos”, sem qualquer tipo de vínculo com as empresas e, conseqüentemente, desprovidos de quaisquer direitos laborais.

O que se vê é que a uberização não viabiliza a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, pelo contrário, inaugura formas de flexibilização e precarização das relações de trabalho, utilizando as recentes tecnologias como centro desse processo.

O presente estudo tem como objetivo a análise do referido fenômeno a partir de uma perspectiva de gênero. A hipótese aqui apresentada é a de que o modelo de trabalho uberizado atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais, intensificando os mecanismos de discriminação às mulheres. Tendo como base a teoria da

1FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congreso Alas Uruguay, 2017.

2MARTINS, M. P. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

divisão sexual do trabalho será evidenciado que essas novas formas de flexibilização e precarização difundidas pela uberização, aliadas a desproteção trabalhista e social, fazem com que as mulheres sejam mais afetadas pelas perversidades desse modelo laboral.

Neste prisma, o primeiro capítulo se propõe a analisar o fenômeno sociojurídico da uberização, apresentando o contexto do seu surgimento, especialmente no que tange ao cenário brasileiro. De igual forma, será examinada a centralidade do caráter sob demanda do trabalho plataformizado, evidenciando a forma como isso afeta a remuneração e a jornada de trabalho do obreiro uberizado. Nesse momento, serão destacados, também, os aspectos do taylorismo, do fordismo, do toyotismo e da uberização que contribuem para compreender a dinâmica de trabalho desses profissionais.

Ainda no primeiro capítulo, será estudada a estratégia discursiva da *Uber* para dar novos usos e significados políticos às definições de “liberdade”, “autonomia” e “empreendedorismo”, utilizada como forma de mascarar os processos de informalização do trabalho e a transferência de riscos para o trabalhador plataformizado³.

Em seguida, serão feitas reflexões introdutórias sobre a regulação justrabalhista do trabalho uberizado, a partir de uma análise do panorama internacional e nacional da forma como o fenômeno da uberização vem sendo abordado no âmbito judiciário e legislativo. Ademais, será examinada o padrão argumentativo dos principais julgados quanto à existência ou não de vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e as empresas de tecnologia.

No segundo capítulo, será apresentada a teoria da divisão sexual do trabalho⁴ – analisada de forma instersecional –, tomando como ponto de partida o entendimento de que, ao abordá-la, o feminismo evidencia as conexões entre a dominação de gênero, a posição da mulher nas relações de trabalho histórica e socialmente constituídas e a sua marginalização no labor plataformizado. Nessa oportunidade, será estudado, de forma breve, o contexto de inserção da mulher no mercado de trabalho, desde a 1ª Revolução Industrial até o momento atual, destacando a forma paradoxal da feminização do labor, uma vez que os avanços conquistados pelas mulheres no campo profissional não correram conjuntamente ao processo de “desnaturalização” dos tradicionais papéis femininos e da desconcentração do trabalho reprodutivo⁵.

3 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas*, São Paulo, 2019.

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

5 NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas: Autores Associados, 2004.

Uma vez assimilada a teoria da divisão sexual do trabalho, será analisada, ainda no segundo capítulo, a relação entre os aspectos que circundam a variável de gênero e o fenômeno da uberização, com foco no caráter sob demanda da *Uber*, elemento central do labor plataformizado. A partir disso, lançam-se bases para se ilustrar que a marginalização da mulher no trabalho uberizado está diretamente ligada à perversidade dos efeitos da divisão sexual do trabalho e do patriarcado.

Posteriormente, no terceiro capítulo, será examinada a intrínseca relação entre a informalidade, os trabalhos ditos tipicamente femininos⁶ e as características da uberização, bem como a incorporação, pelas empresas-aplicativo, desse labor típico, já caracterizado pela informalidade e precarização.

O terceiro capítulo se propõe a analisar, ainda, o direito à limitação da jornada de trabalho e sua configuração enquanto direito fundamental, devendo ser respeitado em todas as relações de trabalho, independentemente da existência de vínculo de emprego. Diante disso, será evidenciada evidente a urgência em se discutir o direito constitucional à limitação da jornada de trabalho no âmbito do fenômeno da uberização.

Sem pretensão de esgotar o debate, se discutirá, também, a relação desafiadora entre a efetivação da limitação da jornada de trabalho e o modelo do “salário por peça”⁷ incorporado pela *Uber*.

Por fim, assentadas todas essas premissas, o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho na uberização será estudado tomando como base um recorte de gênero. O propósito, neste ponto, é debater sobre como as consequências da divisão sexual do trabalho se materializam como empecilho para a garantia de um trabalho digno à obreira uberizada.

6 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

7 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA, v. 31, n.1, pp. 33-76, jan-jun 2021.

CAPÍTULO 1 – O FENÔMENO SOCIOJURÍDICO DA UBERIZAÇÃO

1.1 Surgimento e contextualização

A empresa de tecnologia *Uber technologies Inc.* foi oficialmente fundada no ano de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos na América⁸, inaugurando uma nova forma de gestão, organização e controle de trabalho que se afirma como tendência global no universo trabalhista⁹. Em 2014, a referida plataforma chegou às capitais brasileiras e hoje está inserida em mais de 500 cidades do país, contando com pelo menos 1 milhão de motoristas¹⁰.

O funcionamento da Uber se baseia no “fornecimento de um serviço, por meio de uma plataforma digital, de suporte tecnológico e *online* a motoristas e usuários previamente cadastrados, exercendo o papel de intermediação entre ambos”¹¹. Isto é, a empresa supostamente faz o intermédio entre a prestação de serviços do trabalhador e o consumidor, sendo que, nesse caminho, retêm parte percentual do valor recebido pelo trabalhador.

O surgimento e a grande expansão dessa nova forma de gerenciamento do trabalho está relacionada a dois importantes fatores: (i) o desenvolvimento tecnológico e o amplo acesso à internet pela população; e (ii) a crise econômica mundial de 2008, que acarretou o aumento do desemprego e a expansão do trabalho informal e precarizado¹².

Com os avanços tecnológicos e a conseqüente automação do processo produtivo – que substitui a força de trabalho humano por processos tecnológicos –, tem-se o deslocamento de um expressivo número de trabalhadores no mercado de trabalho formal, ocasionando o chamado desemprego estrutural¹³.

8 MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>> Acesso em: 08 de maio 2021.

9 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> . Acesso em: 25 ago. 2019.

10 UBER do Brasil tecnologia LTDA. Fatos e dados sobre a Uber. Uber Newsroom, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 08 de maio 2021.

11 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 14.

12 FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congreso Alas Uruguay, 2017.

13 FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congreso Alas Uruguay, 2017.

De igual modo, a crise econômica mundial fez com que a multidão de desempregados recorresse a outras alternativas de trabalho, marcadas, em sua grande maioria, pela informalidade e precariedade.

Nessa esteira, ao mesmo tempo em que se experimenta uma expansão da classe trabalhadora, há uma redução drástica dos empregos formais. Isso quer dizer que os trabalhadores que permanecem empregados se veem diante de uma destruição em massa de seus direitos trabalhistas historicamente conquistados, o que caracteriza uma clara “consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, ‘flexível’ [...]”¹⁴.

Como resultado da grande expansão do maquinário informacional digital possibilitado pelas novas tecnologias da informação e comunicação (TICs), ao contrário de uma eliminação completa do trabalho, tem-se, em verdade, um crescimento significativo de um novo proletariado da era digital, marcado pela intermitência, informalidade, precarização e flexibilização. Ricardo Antunes denomina essa nova variante global de “escravidão digital”¹⁵.

Portanto, faz-se necessário analisar o fenômeno da uberização a partir de um “contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento, além de novos modos de subjetivação”¹⁶.

Vive-se, nos últimos tempos, a retomada do pensamento e de diretrizes ultraliberalistas nas políticas públicas do Brasil, acompanhada por uma profunda mudança das relações de trabalho. Nesse cenário, observa-se uma intensificação das formas de subordinação direta do trabalho ao capital, que se dissemina a partir das formas análogas de trabalho, distanciando-se cada vez mais do modelo tradicional de subordinação por meio do emprego e tornando ainda mais exacerbadas as precarizações produzidas pela sociedade capitalista¹⁷.

Nesse sentido, a lógica do funcionamento da empresa *Uber* rompe com a estrutura bilateral tradicional do Direito do Trabalho, uma vez que se estabelece uma nova forma de

14 ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 30.

15 *Idem*.

16 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p. 2.

17 MARTINS, M. P., Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

subordinação do trabalhador ao capital, na qual a empresa, sem a intermediação de um contrato de “emprego” formal, realiza, por meio de uma plataforma digital, o encontro entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor.

Esse novo sistema de gestão e controle do trabalho difundido pela *Uber* passou a ser utilizado também por outras empresas de tecnologia, as denominadas “empresas-aplicativo”. Assim, tendo em vista a difusão de tal modelo, inclusive sobre outros bens e serviços para além do transporte de passageiros, inaugurou-se o chamado fenômeno da uberização¹⁸.

Conforme destacado anteriormente, as empresas-aplicativo se firmam no mercado como mediadoras entre consumidores e trabalhadores, provendo a infraestrutura necessária – ainda que virtual – para que esse encontro aconteça¹⁹. Os trabalhadores que prestam serviços para essas plataformas eletrônicas são enquadrados na condição de autônomos, sem qualquer tipo de vínculo com as empresas e, conseqüentemente, desprovidos de quaisquer direitos trabalhistas.

De acordo com os Termos Gerais de Uso da *Uber*, que deve ser aceito pelos motoristas para que esses possam utilizar os serviços do aplicativo, os motoristas são “parceiros independentes” e não representam a plataforma nem qualquer de suas afiliadas:

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS²⁰.

Apesar de a *Uber* e outras plataformas digitais negarem a presença da subordinação jurídica e de vínculo empregatício, nota-se que, se examinada criticamente a relação existente entre os trabalhadores e as empresas inseridas nessa nova forma de organização do trabalho, observa-se que, muitas vezes, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego estão inequivocamente presentes nestas relações de trabalho²¹.

18 FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congresso Alas Uruguay, 2017.

19 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019.

20 UBER. Termos Gerais de Uso. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>> . Acesso em 08/09/2021.

21 PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos, repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019.

Assim, estando submetido à condição “de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas”²².

Nota-se que o recurso central utilizado pelas empresas-*app* é o de dispersão do trabalho sem, contudo, perder o controle sobre ele. Isso porque o fenômeno da uberização opera por meio de novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho feitas através das programações algorítmicas. Segundo Ludmila Abílio:

[...] o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho (Zuboff, 2018): trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um ‘gerenciamento algorítmico’ do trabalho²³.

Desse modo, as empresas promotoras da uberização, por meio de um gerenciamento por softwares e plataformas online de sua propriedade, transferem os riscos e os custos do trabalho não mais para outras empresas a elas subordinadas – como acontece, por exemplo, na terceirização – mas para trabalhadores ditos “autônomos”, desprovidos de qualquer proteção pelo Direito do Trabalho²⁴.

Essa estratégia de descentralização do processo produtivo para “empreendedores” é feita para que haja diminuição dos custos de produção e, apesar de ser vendida como algo positivo, é pensada unicamente para beneficiar as grandes empresas. Assim, as plataformas digitais, em vez de contratarem, de forma declarada, trabalhadores empregados, mascaram a subordinação com um discurso – falso – de autonomia e empreendedorismo²⁵.

Portanto, o que se vê é que essa nova forma de gerenciamento do trabalho não viabiliza a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, pelo contrário, inaugura formas de flexibilização e precarização das relações do trabalho, utilizando as recentes tecnologias como centro desse processo.

22 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p.2.

23 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p.2.

24 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020.

25 DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, R. L. ; ASSIS, C. . A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 164.554-MG. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 5, p. 588-595, 2021.

No Brasil, empresas-aplicativo surgiram e se multiplicaram como intermediadoras de uma série de serviços, tais como transportes, serviços domésticos, entregas de encomendas, cuidado de animais, segurança, locução, serviços de garçons, monitoria, cabeleireiros, etc.

De início, como se tratava de uma novidade para o mercado – tanto para os prestadores de serviço quanto para os consumidores – o montante de trabalhadores que desempenhavam o trabalho uberizado ainda era reduzido, ao mesmo tempo que a demanda pelos usuários era alta.

As empresas-*app* se tornaram, então, uma alternativa para os trabalhadores que estavam desempregados, pois enxergaram nas plataformas digitais uma possibilidade, em meio à crise socioeconômica, de fonte ou complementação de renda²⁶.

Atualmente a situação é, todavia, outra. Com o avanço da crise e de suas consequências negativas no mundo do trabalho, a demanda dos trabalhadores pelas “parcerias” com as empresas-*app* cresceu de forma significativa, resultando num inchaço na oferta desses serviços e na consequente diminuição do montante auferido por cada trabalhador mensalmente²⁷.

Tal realidade se agravou ainda mais com a pandemia causada pela COVID-19, juntamente com as políticas e diretrizes (ou a ausência delas) adotadas pelo Governo Federal no que tange ao combate e à contenção do vírus. Ou seja, a classe trabalhadora passou a enfrentar, simultaneamente, uma crise econômica, social e política em meio à pandemia do século²⁸.

Assim, se antes da pandemia a conjuntura já era de flexibilização de direitos e de desproteção social, com a eclosão do vírus da COVID-19, a precarização das relações de trabalho e o desemprego ficaram ainda mais evidentes e intensificados. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, o Brasil registrou uma taxa média anual de desemprego de 13,5%, a maior já registrada desde o início de 2012, o que corresponde à 13,4 milhões de brasileiros sem emprego no país²⁹.

Diante desse cenário, um grande número de trabalhadores e trabalhadoras recorreram ao labor por meio das plataformas digitais. Para além disso, o trabalho plataformizado também adquiriu grande centralidade em razão das adoções das medidas de isolamento social e da

26 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

27 *Idem*.

28 ANTUNES, Ricardo; SANTANA, Marcos. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. Le Monde Diplomatique Brasil, 2021. Disponível em: <<https://diplomatie.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/>>. Acesso em 21 agosto 2021.

29 Desemprego bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas. UOL, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/02/26/desemprego---pnad-continua---dezembro-2020.htm>> Acesso em 21 agosto 2021.

classificação do serviço de entrega como atividade essencial para fins de enfrentamento da disseminação do vírus, nos termos do art. 3º, XXII do Decreto n. 10.282/20³⁰.

Em uma pesquisa realizada com os entregadores das principais empresas detentoras de plataformas digitais no Brasil, especialmente iFood, Uber Eats, Rappi e Loggi, observou-se um significativo aumento de *downloads* desses aplicativos no início da pandemia. Entre 20 de fevereiro e 16 de março de 2020, houve um aumento de 24% de *downloads* em comparação com o mesmo período no ano anterior. Quando o Ministério da Saúde informou, em 06 de março de 2020, a ocorrência da transmissão comunitária da COVID-19, o número de *downloads* subiu em 126%³¹.

Diante disso, como consequência da crise econômica, social, política e sanitária atual, identifica-se, mais uma vez, o aumento das jornadas, a intensificação do trabalho e a redução das remunerações³² dos trabalhadores uberizados, acompanhado pelo aumento do risco de contágio do coronavírus, o que acentuou as condições de trabalho precárias e inseguras por eles vividas³³.

Em razão da superexploração agravada pela situação pandêmica, os trabalhadores uberizados realizaram, em duas oportunidades no ano de 2020, greves denominadas de “Breque dos Apps”, cuja reivindicação compreendia a busca por melhores condições de trabalho nos serviços de entrega por aplicativos³⁴. As manifestações consistiram na paralisação dos serviços de entrega em grande parte do país, e, apesar do grande apoio recebido pelos movimentos nas redes sociais brasileiras e da legitimidade das reivindicações, a empresas-app se recusaram a dialogar com os trabalhadores³⁵.

Portanto, o que se percebe é que, cada vez mais, a situação dos trabalhadores uberizados é de desamparo, tanto pelo Estado, em razão da ausência de qualquer tipo de regulamentação desse labor, “quanto também pela própria lógica do sistema econômico vigente –

30 ABILIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020.

31 ABILIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020.

32 ANTUNES, Ricardo; SANTANA, Marcos. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. Le Monde Diplomatique Brasil, 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/>>. Acesso em 21 agosto 2021.

33 ABILIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020.

34 BBC NEWS BRASIL. Com a pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>> Acesso em: 21 agosto 2021.

35 BRASIL DE FATO. “A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra os apps. São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contra-apps>> Acesso em: 21 agosto 2021.

neoliberalismo – que despe o trabalhador dessa condição e cria o ideário do indivíduo empreendedor, cujo objetivo é construir seu próprio capital humano”³⁶.

É em face de toda essa conjuntura regada de precarização e de flexibilização que se discute o fenômeno da uberização na sociedade brasileira, bem como suas consequências para o mundo do trabalho, especialmente no que diz respeito às trabalhadoras.

1.2 O trabalho sob demanda

Em um primeiro momento, faz-se necessário discorrer, em rápido apanhado histórico, acerca das formas de organização do capital industrial e suas estruturas relacionais com os trabalhadores.

À medida que o processo de industrialização foi caminhando, ocorreu a inserção de modelos de gestão empresarial dentro das fábricas e grandes empresas, modelos esses que se apresentaram com o objetivo de racionalização e otimização do espaço produtivo. Isso vai se dar, sobretudo, na transição do Estado Liberal para o Social e no curso do Estado Social de Direito, com o modelo do binômio taylorista-fordista.

No modelo de gestão denominado taylorista-fordista, observava-se uma organização empresarial verticalizada, isto é, as empresas se ocupavam de toda a estrutura do processo produtivo, desde a retirada da matéria prima até a circulação do produto final, e contavam com uma produção em larga escala. Os trabalhadores, por sua vez, eram colocados num posto fixo de trabalho, para exercer atividades repetitivas e mecânicas:

[...] a fábrica de automóveis Ford é o paradigma da instalação de grandes “plantas”, ou estabelecimentos, **com milhares de trabalhadores que atuam em linhas de produção, sob rígido controle de horários, funções e disciplina, com fracionamento das tarefas e onde a produtividade é parametrizada em função da rapidez do trabalhador e do tempo da jornada** - intensidade e extensão, em aplicação e ampliação da potência dos métodos desenvolvidos por Taylor³⁷. [grifos da autora]

A partir dos anos 1970 há, nos países ditos desenvolvidos, uma série de vitórias político-eleitorais decisivas, todas elas trazendo políticos com uma marca neoliberal contundente na

36 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 18.

37 ARIANO, Silvana. Plataformas digitais de trabalho: evolução conjuntura e regulamentação. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, 2021, p. 307.

forma de gestão do Estado não-intervencionista. De igual modo, neste mesmo período³⁸, o Ocidente passa por uma severa crise de importação do petróleo, que trouxe uma necessidade de revisitação do modelo de gestão empresarial, ganhando espaço o modelo japonês estandardizado pela fábrica de automóveis Toyota³⁹.

Se, no binômio taylorista-fordista a organização empresarial era verticalizada, a lógica no toyotismo é a da empresa enxuta, isto é, de encolhimento da planta empresarial. As empresas passam a produzir de forma horizontalizada, de modo que a empresa-mãe se ocupa apenas e tão somente da sua atividade-fim e descentraliza suas atividades periféricas.

Conforme explicitado anteriormente, em razão dos avanços tecnológicos vivenciados no início do século XXI, o mundo do trabalho sofre, novamente, profundas transformações. Desenvolve-se, assim, o que se denomina de 4ª Revolução Tecnológica, e, conseqüentemente, um novo modelo produtivo, no qual o fenômeno da uberização se insere:

A virada do século XXI dá início ao que se tem denominado de Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, momento da história em que as tecnologias digitais se encontram mais integradas, ubíquas, permeando e conectando espaços, pessoas, mercados e novas formas de produção e assim esboçando um entrelaçar profundo entre o real e o virtual⁴⁰.

Em um contexto de relação capital-trabalho, entende-se tal fenômeno produtivo enquanto inovador em virtude da mediação do trabalho pela tecnologia, sobretudo por aplicativos acessados via telefone celular⁴¹.

É importante salientar que “que estas várias formas de organização da produção estruturante do sistema capitalista se mesclam e se encontram presentes e prevalentes umas sobre as outras, em espaço e tempo, criando um caldo de cultura que perpassa toda a sociedade”⁴².

Um dos aspectos centrais do toyotismo é a transferência de parte do gerenciamento da produção para o trabalhador. Tal gerenciamento “permanece subordinado e controlado, engendrando novas formas de engajamento e disciplinarização que estão assentadas na

38 No Brasil, a crise foi sentida na década de 90 do século XX.

39 ARIANO, Silvana. Plataformas digitais de trabalho: evolução conjuntura e regulamentação. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, p. 303-335, 2021.

40 DELGADO, Gabriela Neves. DE CARVALHO, Bruna Vasconcelos. Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, 2021, p. 37.

41 ARIANO, Silvana. Plataformas digitais de trabalho: evolução conjuntura e regulamentação. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, p. 303-335, 2021.

42 ARIANO, Silvana. Plataformas digitais de trabalho: evolução conjuntura e regulamentação. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, 2021, p. 308.

participação e na contribuição ativa do trabalhador para o aumento de sua própria produtividade”⁴³. Ou seja, uma dispersão do trabalho sem perder o controle sobre ele.

Entretanto, na uberização essa dispersão se dá a partir de novas lógicas. O referido fenômeno traz um tipo de uso da força de trabalho consistente na constante disponibilidade do trabalhador, mas a sua utilização é feita somente quando “necessário”, de forma automatizada e controlada.

Isso porque, via de regra, o funcionamento do trabalho uberizado se dá da seguinte forma: o trabalhador se cadastra e se conecta à plataforma digital desejada, a qual realiza a conexão deste com o usuário para a satisfação de sua demanda, sendo que a empresa de tecnologia retém um percentual recebido no curso da realização daquele serviço. Ou seja, o trabalhador deve ficar disponível durante toda a sua jornada de trabalho, mas somente receberá uma contraprestação pelo seu serviço quando atender a demanda de um consumidor.

Vale dizer, ainda, que o obreiro uberizado não controla a distribuição da referida demanda. Em verdade, tal distribuição é feita inteiramente pela plataforma digital, por meio de um algorítmico que dá as coordenadas através de regras que não são claras ao trabalhador⁴⁴.

Deste modo, no labor plataformizado, o trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. De acordo com Ludmila Abílio, essa forma de utilização da força de trabalho pode ser denominada de trabalho *just-in-time*, ou trabalho sob demanda. Ainda segundo a autora, ser *just-in-time* “significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração”⁴⁵.

O que se percebe, portanto, é que a configuração sob demanda do trabalho uberizado faz com que o trabalhador comece sua jornada sem nenhuma garantia da quantidade de horas que deverá laborar para atingir a renda necessária para sua sobrevivência. Soma-se a isso o fato do trabalhador não ter controle sobre o valor do serviço nem às regras que definem a distribuição das demandas:

O trabalhador uberizado motofretista, por exemplo, assume o exercício/a necessidade permanente de estabelecer estratégias para garantir sua maior remuneração – o que envolve definir o melhor horário de trabalho, em outras palavras, o período em que lhe são ofertadas mais e melhores entregas; envolve decidir ir para casa à noite ou estender sua jornada em busca do bônus

43 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020, p. 5.

44 Este ponto será melhor desenvolvido no subtópico seguinte.

45 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p.3.

que poderá ou não conseguir ganhar; envolve correr maiores riscos em dias de chuva, quando o valor da corrida é aumentado; envolve escolher o local de trabalho na cidade, ou seja, a área onde há maior demanda por motofretistas, os caminhos que demandem menos tempo para a entrega, o que poderá garantir um ranqueamento melhor e consequentemente melhores entregas posteriores. **Mas todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir – para além da vontade dele ou de seu poder de decisão – qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho**⁴⁶.
[grifos da autora]

Assim, na era *just-in-time*, como forma de gestão da sua própria sobrevivência, o trabalhador passa a manter-se inteiramente disponível por longas jornadas, mas é remunerado unicamente pelo que produz. A partir daí, opera-se uma significativa confusão do que é e o que não é tempo de trabalho, sendo a incerteza um fator constante na vida desses trabalhadores.

Nesse sentido, “a definição da duração da jornada de trabalho não está mais relacionada com limites determinados sobre o tempo de trabalho, mas com o ganho necessário a ser obtido por dia”⁴⁷. Os trabalhadores uberizados, ao definirem suas metas de forma informal, estão, em realidade, trabalhando o tempo que for preciso para que recebam um valor estabelecido como suficiente.

Há que se ter em mente, todavia, que a necessidade, pelos trabalhadores plataformizados, do gerenciamento de si mesmo não é sinônimo de empreendedorismo ou autonomia. Aquele denominado empreendedor é, em verdade, um trabalhador encarregado da sua própria reprodução social, ao mesmo tempo gerente de si próprio e subordinado às empresas-aplicativo⁴⁸. É o que se desenvolverá no tópico seguinte.

1.3 A falácia do trabalhador “empreendedor de si mesmo”

Conforme demonstrado anteriormente, a uberização inaugura novas formas de gerenciamento, organização e controle do trabalho. Todavia, apesar das inovações trazidas pelo desenvolvimento da tecnologia, o que se observa é que tal fenômeno reproduz e intensifica as diversas contradições já existentes decorrentes da relação entre trabalho e capital.

A inovação, contudo, gira em torno da definição de categorias como “liberdade”, “autonomia” e “empreendedorismo”, as quais vêm ganhando novos usos e significados

46 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020, p. 6.

47 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020, p. 7.

48 *Idem*.

políticos, como forma de mascarar os processos de informalização do trabalho e a transferência de riscos para o trabalhador⁴⁹.

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, observa-se o “surgimento de uma condição de vulnerabilidade tanto nas condições objetivas de vida dos trabalhadores, quanto na percepção subjetiva que estes fazem de si mesmos a partir da esfera do trabalho”⁵⁰.

Nesse cenário, emerge um profundo processo de individualização do trabalhador, que passa a se enxergar não mais enquanto parte da coletividade da classe trabalhadora, mas sim como concorrentes dos seus iguais, a partir da compreensão de que precisa se destacar para garantir o seu emprego ou melhorar sua condição de trabalho.

Salienta-se que tal processo não é mera consequência das novas formas de gerenciamento do trabalho. Em verdade, trata-se também de “estratégia das empresas que apostam na cooptação desses empregados para seus próprios interesses como forma de desmobilização da classe trabalhadora”⁵¹.

Assim, por meio do apelo à subjetividade do trabalhador, o empregador passa a adotar uma narrativa que enfatiza a “democracia” dentro da empresa e a necessidade dos empregadores de “vestirem a camisa” e se adaptarem ao “espírito” da companhia:

A lógica da flexibilização produtiva, desse modo, não só desestimula a organização da classe trabalhadora, mas também promove o engajamento subjetivo do trabalhador com a empresa. **Sendo assim, se por um lado o trabalhador submete-se ao ideário do capital quando incorpora os valores da empresa às suas próprias convicções, por outro, ele dá a esses trabalhadores o sentimento de pertença a uma coletividade - ao coletivo da empresa** - por mais que existam imensas contradições e tensões entre os interesses dos empregados e dos empregadores⁵².

Desse modo, os trabalhadores se veem não só desvinculados de qualquer projeto coletivo da classe trabalhadora, mas também encontram sua identidade pessoal no reconhecimento com a empresa, que passa a ser a referência identitária desses empregados.

49 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019.

50 MAGNO, Attila, BARBOSA, Silva. O Empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de sociologia e política** V. 19, nº 38: 121-140, 2011, p. 128.

51 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 37.

52 MARTINS, M. P. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, p. 38.

Seguindo a concepção sonhadora que cerca o empreendedorismo propagado atualmente pelas empresas-*app*, a narrativa adotada passa a ser a de responsabilização dos trabalhadores pela sua própria empregabilidade, pelo seu sucesso ou fracasso, em um verdadeiro embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Ou seja, tem-se “um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade”⁵³.

Nessa lógica, o empreendedorismo vira, de forma genérica, sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Tal discurso é utilizado pelas plataformas digitais como meio de obscurecer a verdadeira face das relações entre capital e trabalho, pois, a partir do momento que os trabalhadores se tornam “chefes de si mesmos”, desaparece a relação de subordinação e, com ela, os direitos trabalhistas mínimos para a garantia de um trabalho digno.

Vejamos alguns exemplos contidos no próprio sítio eletrônico da *Uber*⁵⁴:

Conduza com a Uber

Ganhe dinheiro no seu horário

[...]

Receba os seus rendimentos quando e onde quiser

Conduza quando e onde quiser. E escolha como e quando quer receber os seus pagamentos.

Defina o seu horário de trabalho

Conduza apenas quando lhe for conveniente. **Não há escritórios nem chefes.** Isto significa que pode sempre começar e parar quando quiser. **Com a aplicação Uber, o controle é seu.**

Registrar-se é fácil

Registre-se para ter acesso à aplicação. Quando a sua conta ficar ativa, pode começar a receber rendimentos.

Nota-se que a empresa investe em estratégias discursivas que associam a marca à noções de liberdade, independência, praticidade, autonomia, facilidade e sustentabilidade. A ideia de que o motorista seria seu próprio chefe, dotado de liberdade de estabelecer seus horários e de

53 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p. 4.

54 https://www.uber.com/a/join?exp=70801c&exp_hrc=1&state=jgz19BWyethIbhKHKdC1gqhAxjeQpfxH_5Ski xRYHTQ%3D&_csid=kL0GJ7V-eatRQvWxYi6b7A#_ [Sítio eletrônico]. Disponível em: Acesso em: 08/09/2021.

auferir seus ganhos é elemento central do marketing tanto da *Uber* como de outras empresas que promovem o transporte particular por meio de plataformas digitais.

Contudo, na realidade, conforme se verá, as empresas que atuam mediante os aplicativos, em especial a *Uber*, “monopolizam e concentram o controle sobre elementos essenciais que envolvem tanto a forma de contratação quanto o modo de prestação do serviço”⁵⁵, sendo os trabalhadores obrigados a aderir aos termos e condições estabelecidos e impostos de forma unilateral pelas plataformas.

Diferente das relações de trabalho tradicionais, nas relações intermediadas pelas plataformas digitais, o controle é realizado pelo chamado “chefe algorítmico”. Há um gerenciamento algorítmico em que são dadas as coordenadas através de regras que não são claras ao trabalhador, mas que o guiam por meio de um sistema para que ele cumpra os objetivos traçados na programação, tudo isso efetuado de forma unilateral pelas empresas⁵⁶.

Dessa forma, no trabalho uberizado, tudo é determinado pelo algoritmo: o preço do serviço, a forma de realizar a atividade, a distribuição de clientes, etc. Isso fez com que fosse desenvolvido o conceito de “subordinação algorítmica”, que consiste naquela subordinação ocorrida por meio da presença digital do empregador, na qual “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas”⁵⁷.

Conforme explicitado, de modo geral, o “chefe algorítmico” das empresas-aplicativo é quem define o preço do serviço a ser prestado, bem como a parcela que fica com a empresa e o ganho a ser auferido pelo trabalhador.

No tocante à faculdade de promover alterações unilaterais no cálculo e nos ajustes, a *Uber* estabelece, no item referente ao pagamento nos “Termos Gerais de Uso”:

Na relação entre você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber. [...] A Uber poderá, a qualquer momento, fornecer a certos(as) usuários(as) ofertas e descontos promocionais que poderão resultar em valores diferentes cobrados por Serviços iguais ou similares a outros

55 PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos, repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019, p. 68.

56 ALVES, A.C.; BAGNO, L.I.M.; GONÇALVES, N. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus. Programa de Pós-Graduação em Direito. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, vol. 4, n. 2, p. 85-116, 2020.

57 BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 212-213.

obtidos por meio do uso dos Serviços, e você concorda que essas ofertas e descontos promocionais, a menos que também oferecidos a você, não terão influência sobre os Preços aplicados⁵⁸.

Além disso, as empresas detêm controle total sobre a distribuição das demandas entre os obreiros, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição⁵⁹. No caso da *Uber*, quando o consumidor solicita uma corrida para algum lugar, a plataforma já direciona a chamada a um motorista, sem que haja qualquer possibilidade de escolha pelo cliente.

Todavia, os próprios critérios utilizados pelo algoritmo na distribuição dessas demandas de corridas não são claros, o que configura mais uma maneira da plataforma de dificultar o reconhecimento do controle digital que ela realiza. Alguns motoristas da empresa *Uber* especulam determinados fatores que podem influenciar na distribuição das corridas: localização dos motoristas; suas notas; taxa de aceitação e de cancelamento; e o fato do motorista trabalhar preponderantemente para *Uber* e não para outras plataformas. Mesmo sendo difícil saber o que é realidade e o que é especulação, é fato que a *Uber* adota critérios para a distribuição de demandas⁶⁰.

Outro aspecto importante que aponta para o controle realizado pelas plataformas digitais é a questão do desligamento. Apesar dos regramentos variarem de acordo com o aplicativo – e o tipo de trabalho explorado – as empresas podem, de forma unilateral, desligar os trabalhadores das plataformas. Acerca dos motivos pelos quais o desligamento pode ser feito, nota-se que estes também nem sempre estão claros ou preestabelecidos para o trabalhador. Segundo Ludmila Abílio:

No site da Uber, por exemplo, explica-se que o trabalhador poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode acarretar seu desligamento. O mesmo ocorre com o cancelamento, ou seja, o trabalhador tem restringida a liberdade de realizar ou não a corrida. **Dentre outros motivos elencados para o desligamento figura também a média de avaliação baixa, ou seja, se a multidão de consumidores-vigilantes avaliar o motorista abaixo.**⁶¹

58 UBER. Termos Gerais de Uso. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>> . Acesso em 08/09/2021.

59 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020.

60 COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021.

61 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019, p. 3.

Ainda, há que se destacar o controle digital exercido por meio do sistema avaliativo das empresas-aplicativo. Tal sistema consiste no julgamento da qualidade dos serviços prestados por parte dos usuários através de nota atribuída àquele trabalhador. Assim, ao mesmo tempo que determinam a forma das avaliações e como essas serão utilizadas no gerenciamento do trabalho, as plataformas digitais terceirizam a execução dessa tarefa para uma multidão de consumidores-vigilantes.

Tal avaliação pelos consumidores, determinada e administrada pelas empresas-aplicativo, é utilizada para dois principais fatores: (i) vigilância; e (ii) estímulo à produtividade do trabalhador. Isso porque as avaliações “possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração”⁶². O referido ranqueamento, simultaneamente, dá visibilidade ao trabalhador e estimula a concorrência entre os “parceiros” uberizados.

A *Uber*, por exemplo, dá uma série de dicas aos motoristas para que realizem um bom atendimento e sejam avaliados com cinco estrelas. Dentre os pontos elencados pela empresa, pode-se citar: estar bem apresentado; deixar o ar-condicionado ligado mesmo antes do passageiro entrar; optar por uma música tranquila e com volume baixo; sempre perguntar para o usuário se ele possui um trajeto preferido ou se prefere seguir os aplicativos de navegação; e manter o carro limpo, utilizando produtos com odor neutro⁶³. Todavia, “essas ‘dicas’, na verdade, são verdadeiros comandos sobre a atividade do motorista”⁶⁴, pois, mesmo não sendo necessariamente obrigatórias, “orientam como o motorista vai agir para conquistar a avaliação cinco estrelas – e os passageiros esperam que eles ajam daquela maneira”⁶⁵.

Nesse sentido, observa-se que as empresas-aplicativo contam com um modelo de classificação baseado na experiência de cada consumidor para controlar a qualidade dos serviços e aumentar a produtividade do obreiro. Portanto, não obstante as certificações do trabalho não serem mediadas pelo papel regulatório do Estado, no trabalho uberizado, o

62 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas*, São Paulo, 2019, p. 3.

63 UBER Blog. *Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber*. Publicado em 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>. Acesso em 09 de setembro de 2021.

64 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista*. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021, p. 143.

65 *Idem*.

trabalhador — supostamente autônomo —, passa a ter milhares de gerentes fiscalizando o labor, o que faz com que ele se mantenha totalmente à mercê do controle digital⁶⁶.

Conforme desenvolvido no subtópico anterior, o trabalhador uberizado permanece inteiramente disponível para a plataforma por longas jornadas, mas não pode influenciar e muito menos negociar a distribuição e o valor de seu próprio trabalho. Assim, mais do que apenas conectar o trabalhador ao consumidor, as plataformas digitais efetivamente exercem significativa ingerência sobre elementos essenciais referentes às condições de pactuação e à forma de execução do serviço.

Isto significa que o discurso de que esses indivíduos seriam empreendedores de si mesmos em razão da liberdade que teriam sobre sua jornada de trabalho auto-gestionada e pela ausência de subordinação direta a algum empregador é falso.

Ainda que existam certos traços atípicos de autonomia, como a liberdade de horários e de frequência de trabalho, é inconcebível que o trabalhador plataformizado seja equiparado ao legítimo trabalhador autônomo, “dono de um negócio próprio, titular de uma atividade econômica organizada, que absorve originariamente os frutos de seu labor e que mantém relação direta com sua clientela, assumindo tanto os ônus quanto os bônus oriundos do negócio”⁶⁷.

Deste modo, pode-se dizer que, nessa nova forma de organização produtiva do trabalho, a suposta autonomia dada aos trabalhadores consiste, em verdade, em uma “autonomia na subordinação”⁶⁸, uma vez que, ludibriados pela perspectiva de serem seus próprios chefes, continuam submetidos à lógica de exploração do capital, agora comandados por um patrão mais oculto – gerenciamento algorítmico – mas que permanece exercendo poder diretivo sobre eles.

O que se percebe é que os trabalhadores uberizados laboram “em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar”⁶⁹. Desse modo, há um efetivo exercício do poder diretivo dos algoritmos, que se revela por meio da subordinação algorítmica desses trabalhadores

66 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

67 PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos, repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019, p. 38

68 *Idem*.

69 DELGADO, Gabriela. CARVALHO, B.V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique* Brasil, 2020. Disponível em: <<https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>> Acesso em: 27/09/2021.

Acerca da subordinação algorítmica, faz-se importante citar os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado e Bruna V. de Carvalho:

A subordinação algorítmica, típica desse modelo de gestão, não se concretiza, portanto, pelas formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho. É que o algoritmo se vale de um controle eficientemente difuso, que se espalha através do campo virtual em várias direções.

Nessa linha de raciocínio, é importante que se tenha uma preocupação real para se verificar que os estímulos comportamentais e os direcionamentos dados pelas plataformas no ciberespaço, para além de se apresentarem como uma nova expressão de um modelo de governança à distância que controla multidões, podem também se apresentar como dinâmicas típicas do poder empregatício, sobretudo se consideradas as facetas do poder diretivo e fiscalizatório⁷⁰.

Assim sendo, para que se possa buscar a verdade oculta pelas plataformas digitais, é necessário discorrer brevemente sobre um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o da primazia da realidade sobre a forma.

No âmbito do Direito do Trabalho, a realidade dos fatos prepondera sobre a formalidade estabelecida. Por isso, deve o intérprete buscar tal realidade, independentemente da formalização que tenha sido pré-fixada. Desse modo, o princípio da primazia da realidade sobre a forma é materializado pela busca da verdade real. Segundo os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

No Direito do Trabalho, **deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.** A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).⁷¹.

Verifica-se, portanto, que, com base no referido princípio, o Direito do Trabalho regula o trabalho em si, ou seja, a atividade, e não o documento. Por priorizar a realidade dos fatos, “o princípio constitui relevante instrumento para a desconstituição de fraudes à legislação

70 DELGADO, Gabriela. CARVALHO, B.V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Le Monde Diplomatique Brasil, 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>> Acesso em: 27/09/2021.

71 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 245.

trabalhista e para a superação de mecanismos de ocultação da relação empregatícia e de usurpação de direitos”⁷².

Conforme destacado anteriormente, as empresas-aplicativo enquadram os trabalhadores uberizados na condição de autônomos, desprovidos de direitos e garantias trabalhistas.

Nessa lógica, como se dá o trabalho autônomo na legislação brasileira? O trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Portanto, nota-se que o elemento central que distingue o trabalhador autônomo do empregado é justamente a subordinação. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, **a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.** Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; **na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho**⁷³.

Foi demonstrado anteriormente que, apesar das estratégias utilizadas pelas empresas-aplicativo para obscurecer a real face da relação com os trabalhadores uberizados, não restam dúvidas de que essas empresas concentram o controle sobre elementos essenciais que vão desde o valor repassado aos obreiros até o modo de prestação do serviço, os quais são estabelecidos e impostos de forma unilateral pelas plataformas. Ou seja, há uma clara discordância entre a primazia dos fatos e os termos contratuais.

Desse modo, é certo que a uberização não pode ser lida – em nenhuma hipótese – como atividade empreendedora ou autônoma.

No trabalho uberizado, o elemento da subordinação é exercido por um algoritmo controlado pelas empresas, as quais não são inteiramente transparentes quanto ao seu funcionamento, o que faz com que o controle digital exercido seja ainda mais difuso e mais complexo de ser identificado.

Em virtude dos laços de dependência entre os motoristas e as empresas, faz-se necessário que o princípio da primazia da realidade sobre a forma seja interpretado de maneira expansiva, para além da noção tradicional de subordinação objetiva na relação de emprego⁷⁴. É

72 PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos, repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019, p. 71.

73 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 398.

74 É importante esclarecer que o conceito da interpretação expansiva será melhor trabalhado no próximo tópico.

fundamental que haja uma compreensão do referido princípio que leve em consideração as transformações geradas nas relações trabalhistas pela 4ª Revolução Tecnológica.

1.4 Reflexões introdutórias sobre a regulação justralhista do trabalho uberizado

Como demonstrado no ponto “1.1 Surgimento e contextualização” do presente capítulo, a partir da sua criação em 2010, a *Uber* se difundiu em todo o globo, estando atualmente presente em 71 países⁷⁵. Desse modo, ao mesmo tempo em que a empresa inaugurou uma nova forma de gerenciamento do trabalho humano, criou-se também novos dilemas jurídicos, especialmente no campo do Direito do Trabalho, dilemas esses que são partilhados por todo o mundo.

Nesse sentido, cabe apresentar, de forma breve e sucinta, o panorama internacional da maneira como outros países abordam a questão da uberização, para que assim se possa pensar em estratégias globais e nacionais para proteção aos motoristas que se ativam em trabalhos via plataformas digitais.

No Reino Unido, a *Court of Appeal* de Londres decidiu, em 2018, manter as decisões do *Employment Tribunal* e *Employment Appeal Tribunal*, classificando os motoristas da empresa *Uber* como *workers*⁷⁶, e não somente como trabalhadores autônomos. Na ação que perdurava desde 2016, os magistrados afirmaram que é nula e inexecutável qualquer tentativa de organizações de redigir contratos artificiais – como o aplicado pela *Uber* – com o objetivo de contornar as proteções básicas. Segundo eles, era a empresa “quem detinha o controle de informações essenciais da atividade e do sistema de avaliação, determinava o valor da tarifa e impedia que os motoristas recusassem corridas livremente”⁷⁷.

Para além disso, destaca-se que o Tribunal inglês, para proferir essa importante decisão para os trabalhadores uberizados, se baseou no princípio da primazia da realidade sobre a forma:

75 UBER do Brasil tecnologia LTDA. Fatos e dados sobre a Uber. Uber Newsroom, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> . Acesso em 15/09/2021.

76 Faz-se importante ressaltar que, no âmbito do Direito do Trabalho inglês, as categorias de *workers* (trabalhadores) e *employees* (empregados) são distintas. Os *workers* não possuem a proteção plena assegurada aos *employees*, mas têm alguns direitos básicos assegurados, como salário mínimo, descanso semanal remunerado e proteção contra reduções ilegais no salário. Informação disponível em: <https://www.dfalaw.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/>. Acesso em: 15/09/2021.

77 COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021, p. 169.

O contrato entre o motorista e a Uber é expresso ao ressaltar que há uma relação de parceria, não de emprego. Contudo, a decisão judicial foi além das disposições contratuais, para considerar a realidade que estava sendo mascarada por meio do que tinha sido escrito pelo “exército de advogados”. **Com isso, o Tribunal mostrou sensibilidade ao entender quem, de fato, exerce o poder empresarial – a empresa Uber, não os motoristas**⁷⁸.

Situação similar ocorreu na França, em março de 2020, quando a Corte de Cassação francesa reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a *Uber* e um motorista. Segundo a decisão da Justiça francesa, há uma efetiva relação de subordinação entre o motorista e a empresa, uma vez que o trabalhador não constitui sua própria clientela, não define livremente seus preços, não determina as condições de desempenho de seu serviço e pode ainda sofrer penalizações por certos comportamentos, como pela desconexão temporária do aplicativo. Desse modo, a Corte concluiu ser fictícia a classificação desse trabalhador como apenas *freelancer*⁷⁹.

Convém citar, ainda, o cenário da uberização nos Estados Unidos. Em uma ação movida contra a empresa *Dynamex*, de entrega de encomendas, a Suprema Corte da Califórnia, em 2018 (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903) utilizou-se do denominado “ABC test”, um teste de verificação de potencial vínculo do trabalhador com a empresa. Segundo o teste, o trabalhador deverá ser considerado como empregado, salvo se o contratante demonstrar que: (i) o trabalhador está livre do controle e direção do contratante na execução dos serviços, tanto em razão do contrato, quanto na realidade; que (ii) o indivíduo realiza trabalho que está fora da atividade habitual do contratante; e que (iii) o indivíduo está habitualmente engajado em um comércio, ocupação ou negócio independente⁸⁰.

Nesse quadro, tomando como base o referido “ABC test”, o Estado da Califórnia aprovou, em setembro de 2019, uma lei⁸¹ que classifica os motoristas de aplicativo como empregados das empresas-*app*, e não mais *freelancers*. Tal lei garante aos trabalhadores

78 COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021, p. 169/170.

79 CARVALHO, Maria Paula. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. RFI. Disponível em: <<https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>> . Acesso em: 16 setembro 2021.

80 MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

81 CASAGRANDE, Cássio. California dreamin’: o caso *Dynamex* e a esperança contra o pesadelo uberista. JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contr-o-pesadelo-uberista-24062019?amp>> . Acesso em: 16 setembro 2021.

diversos direitos trabalhistas, como salário mínimo, férias remuneradas, assistência médica, indenização por danos e acidentes de trabalho e direito a se sindicalizar.

O que se percebe, portanto, sob um olhar do direito comparado, é que há uma tendência na jurisprudência de regulamentação da uberização – seja por meio de leis próprias ou por decisões judiciais vinculantes – que tem caminhado no sentido de garantir ao trabalhador uberizado uma proteção trabalhista mínima, como forma de impedir a cruel precarização dessa classe de obreiros.

No Brasil, a única regulamentação legislativa sobre a temática da uberização foi estabelecida pela Lei nº 13.640/2018 - “Lei do Uber”, que alterou a Lei nº 12.587/2012, a qual dispõe sobre a Política Nacional de Mobilidade Urbana. Foi incluído, nesta última, o inciso X ao art. 4º, definindo o conceito de transporte remunerado privado individual de passageiros, veja-se:

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede⁸².

Para além disso, verifica-se que a “Lei do Uber” ainda acresceu à Lei nº 12.587/2012 o artigo 11-A, o qual fixa a competência exclusiva dos municípios e Distrito Federal para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado de passageiros.

Todavia, nota-se que a referida regulamentação foca unicamente na atividade à luz da concorrência com os profissionais taxistas. Desse modo, na “Lei do Uber”, não foi analisada nenhuma questão envolvendo o vínculo e as condições de trabalho dos motoristas por aplicativo.

No que tange às decisões dos tribunais brasileiros, é necessário citar que ainda não há uma jurisprudência consolidada acerca da temática da uberização, especialmente no que tange ao reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa-aplicativo e o trabalhador. Ou seja, ainda não há um padrão regulatório firmado a respeito. Então, nesse sentido, a pesquisa se concentrará especificamente na análise de algumas importantes decisões do Poder Judiciário brasileiro, sem a pretensão de indicar um padrão regulatório, porque ainda inexistente.

82 BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, Brasília, DF, 2018.

A primeira decisão no Brasil que reconheceu o vínculo de emprego entre a *Uber* e o motorista foi proferida em fevereiro de 2017, pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região⁸³.

No âmbito da sentença, o magistrado, de forma acertada, destacou que o referido conflito deveria ser compreendido a partir dos “traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho”⁸⁴.

Ainda destacou que, na era cibernética, “os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas”, devendo o Direito do Trabalho se adaptar à “totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização”⁸⁵.

Norteador-se pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, o magistrado reconheceu a existência de todos os elementos fático-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação (arts. 2º e 3º da CLT). Dessa forma, a *Uber* foi condenada ao pagamento de verbas trabalhistas devidas ao motorista.

Contudo, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão de primeiro grau⁸⁶, declarando a inexistência da relação de emprego e excluindo da condenação as verbas trabalhistas anteriormente deferidas.

Nessa linha, faz-se importante citar também, de forma exemplificativa, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região⁸⁷, que modificou a sentença prolatada em primeiro grau de jurisdição e reconheceu o vínculo empregatício entre uma motorista e a *Uber*.

No bojo da decisão, mais especificamente no tópico acerca da subordinação, a Relatora do acórdão destacou o conceito de “controle por programação”. Segundo ela, a *Uber* codifica o comportamento dos motoristas “por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte,

83 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13 de fevereiro de 2017. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 14 de fevereiro de 2017.

84 *Idem*, p. 10.

85 *Idem*, p. 25.

86 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TESTEMUNHA. INAPLICABILIDADE. Incabível a condenação da testemunha ao pagamento da multa prevista no art. 81 do CPC, já que não detém a qualidade de parte, a quem se dirige, especificamente, o dispositivo em referência. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Julgado em 23 de maio de 2017.

87 RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067. RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho. Julgado em 21 de julho de 2021.

sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços”⁸⁸. Realiza, portanto, o controle, a fiscalização e o comando por programação.

Assim, o conceito de subordinação “torna-se mais sofisticado mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo”⁸⁹.

Ainda sobre a decisão do TRT 1, convém mencionar questão referente à proposta de acordo apresentada pela empresa *Uber*. Conforme a Relatora, a plataforma se utilizaria de uma técnica de conciliação estratégica por julgador com o objetivo de manipular a jurisprudência trabalhista acerca da temática da uberização.

Nesse sentido, essa litigância manipulativa se daria da seguinte forma:

Isto ocorre na medida em que em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim⁹⁰.

Desse modo, fica evidente que tal estratégia de manipulação impede o fluxo natural da jurisprudência, comprometendo, de forma grave, a função do Poder Judiciário de realizar a justiça.

Em setembro de 2019, o STJ proferiu uma infeliz decisão no Conflito de Competência nº 164.544 – MG⁹¹. No caso, um ex-motorista da *Uber*, ajuizou ação perante a Justiça Estadual, requerendo a reparação de danos materiais e morais em razão da suspensão de sua conta pela empresa, bem como a sua reativação.

O Juízo Estadual, reconhecendo a relação de trabalho em questão, declinou de sua competência em favor da Justiça do Trabalho. Todavia, o magistrado trabalhista declarou-se igualmente incompetente e suscitou o Conflito de Competência.

88 RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 0100853-94.2019.5.01.0067. RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho. Julgado em 21 de julho de 2021, p. 30.

89 *Idem*, p. 30.

90 *Idem*, p. 4.

91 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019.

Desse modo, a Segunda Segunda Seção do STJ declarou a Justiça Comum Estadual como competente para dispor sobre tal matéria, nos termos da ementa do acórdão abaixo transcrita:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.

5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.

Como se vê, o acórdão apontou que a pretensão em questão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil, bem como que o pedido (reativação da conta) e a causa de pedir (contrato de intermediação digital para prestação de serviço) não diziam respeito a uma relação de emprego.

Ainda, adotando um discurso neoliberal, o STJ afirmou que a *Uber* é uma plataforma tecnológica que possibilita uma forma de interação econômica, sendo que o aplicativo faria apenas a aproximação entre motoristas parceiros e passageiros. Quanto à caracterização do vínculo de emprego, a decisão decidiu pela sua inexistência, pois, segundo o relator, os motoristas não mantinham uma relação hierárquica com a *Uber*, uma vez que prestam serviços de forma eventual, sem horário pré-estabelecido e sem salário fixo, sendo, portanto, empreendedores individuais. Dessa forma, afastou a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda.

Segundo análise minuciosa da decisão realizada por Gabriela Neves Delgado, Raianne Coutinho e Carolina de Assis⁹², o referido acórdão viola a Constituição Federal em dois principais pontos. O primeiro deles diz respeito à afirmação do STJ de que os motoristas da *Uber* seriam autônomos e desprovidos de vínculo de emprego com a plataforma. Ocorre que tal julgamento é de competência da Justiça do Trabalho, a qual ainda não se pacificou quanto à temática em questão.

O segundo ponto se refere à abrangência da competência da Justiça do Trabalho. Nota-se que o STJ, em uma compreensão restrita e equivocada, reduziu a relação de trabalho unicamente à relação de emprego. Todavia, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional n.º 45 de 2004 ao art. 114 da Constituição, a Justiça do Trabalho passou a ser amplamente responsável por apreciar os conflitos decorrentes não só das relações empregatícias, mas também daquelas relações de trabalho genericamente denominadas. Assim, de acordo com as referidas doutrinadoras, o STJ incorre em erro pois “é impensável conceber um sistema constitucional de proteção trabalhista ao trabalhador uberizado que não passe pela Justiça do Trabalho”⁹³.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, é imperioso salientar que as decisões acerca do fenômeno da uberização ainda são incipientes. Por isso, para fins do presente estudo, utilizou-se como base a pesquisa jurisprudencial realizada por Raianne Liberal Coutinho⁹⁴, que se concentrou em identificar a recente trajetória da jurisprudência trabalhista sobre a temática da subordinação algorítmica.

A pesquisa se fundamentou na análise dos acórdãos em Recurso de Revista julgados pelo TST⁹⁵, entre 1º de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2020, nos quais a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tenha configurado como parte. Ainda, focou-se nas decisões colegiadas, e não monocráticas.

Tendo em vista a limitada quantidade de decisões encontradas, optou-se por realizar uma análise qualitativa do acórdão proferido no RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038, tendo sido elegido como paradigma para um estudo mais aprofundado por ter sido o primeiro acórdão do

92 DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, R. L. ; ASSIS, C. . A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 164.554-MG. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 5, p. 588-595, 2021.

93 *Idem*, p. 6.

94 COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021.

95 Segundo a autora, a escolha pelo Recurso de Revista se deu em razão da sua função, qual seja, a uniformização da jurisprudência trabalhista, nos termos do art. 896 da CLT.

TST, dentre os escolhidos, que efetivamente discutiu sobre o vínculo de emprego entre o motorista e a *Uber*.

No bojo do referido processo, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reformou, em agosto de 2018, a decisão do juízo *a quo*, declarando o vínculo de emprego entre a plataforma *Uber* e o motorista⁹⁶.

Inconformada, a empresa interpôs Recurso de Revista perante o TST, o qual, em fevereiro de 2020, modificou a decisão de segunda instância e deixou de reconhecer o vínculo empregatício entre as partes. Dentre os fundamentos principais dessa infeliz decisão, está o de que o motorista, por poder ficar *offline* da plataforma, tinha autonomia na prestação de serviços, podendo determinar sua rotina, seus horários de trabalho e a quantidade de clientes que desejava atender por dia. De acordo com a decisão, essa possibilidade de autodeterminação seria incompatível com o reconhecimento do vínculo de emprego.

A 5ª Turma do Tribunal destacou, ainda, que a porcentagem recebida pelos motoristas do valor pago pelo consumidor – 75% a 85% - estaria bem acima do que o TST vinha considerando para reconhecer a relação de parceria e, portanto, não estaria condizente com uma relação de emprego.

Ademais, o acórdão afirma que a avaliação dos motoristas pelos usuários não seria uma forma de subordinação à *Uber*, e sim apenas uma ferramenta de feedback sobre a qualidade do serviço prestado, o que supostamente beneficia a todas as partes da relação.

Por fim, o TST destaca que a ânsia de proteção ao trabalhador não poderia inviabilizar essas novas formas de trabalho, as quais permitem uma maior autonomia na sua consecução. Para o Tribunal, diante de um cenário de forte desemprego no Brasil, a parceria com a *Uber* tem sido uma alternativa de trabalho e de fonte de renda – em uma verdadeira lógica neoliberal do “melhor um trabalho precarizado do que nenhum trabalho”.

É fato que ainda não há uma jurisprudência pacificada no Brasil acerca dos elementos que cercam o fenômeno da uberização. Contudo, ante o exposto, é preocupante notar que decisões de órgãos do Poder Judiciário – órgãos esses fundamentais para a uniformização da referida jurisprudência – tem ido na direção contrária à proteção do trabalhador uberizado.

De maneira oposta ao entendimento adotado por diversos países do globo, os tribunais brasileiros parecem ainda não ter se sensibilizado para as transformações provocadas por essa nova forma de gerenciamento do trabalho. Percebe-se, assim, uma tentativa de encaixar o trabalho plataformizado na estrutura clássica e tradicional da legislação trabalhista,

96 SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

desconsiderando todo o contexto no qual o labor por meio das plataformas digitais está inserido. É preciso resistir, portanto, a essa tentativa de retirada do Direito do Trabalho do tempo presente.

Assim sendo, verifica-se que o trabalho uberizado no Brasil ainda é um lugar de disputa, tanto no âmbito legislativo quanto no âmbito judiciário, e há uma urgente necessidade de que essa luta caminhe no sentido de proteção ao trabalhador uberizado.

CAPÍTULO 2 – UBERIZAÇÃO E GÊNERO: A PRECARIZAÇÃO É PIOR PRA QUEM?

2.1 A divisão sexual do trabalho como chave analítica

Conforme exposto no capítulo anterior, o fenômeno da uberização é fortemente marcado pela precarização das relações de trabalho, uma vez que as empresas-aplicativo, por meio da criação do ideário do indivíduo empreendedor, mascaram e fraudam a realidade de subordinação desses trabalhadores, com o objetivo de se eximir de qualquer responsabilidade trabalhista.

Outrossim, há que se ter em mente que a precarização advinda do fenômeno da uberização não atinge todos os trabalhadores de maneira uniforme, pois ele é atravessado por diversas variáveis sociais, sendo uma delas a questão de gênero. A classe trabalhadora não é uma totalidade semelhante, e, para entender o mundo do trabalho nesta sociedade capitalista e antagônica, se faz necessário o aprofundamento sobre as particularidades da exploração da força de trabalho, neste caso, especialmente em relação à mulher trabalhadora.

De acordo com pesquisa realizada com trabalhadores e trabalhadoras de empresas detentoras de plataforma digital do setor de entregas, 94,6% da categoria é formada por homens⁹⁷. Nessa mesma linha, estudo realizado pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas revelou que o perfil dos entregadores(as) ciclistas de aplicativo brasileiro é composto por “homem, negro, entre 18 e 22 anos de idade e com ensino médio completo, que estava desempregado e agora trabalha todos os dias da semana, de 9 a 10 horas por dia, com ganho médio mensal de R\$ 992,00”⁹⁸. De igual modo, outra pesquisa de abrangência nacional realizada com motoristas de aplicativo evidenciou que 80% desses trabalhadores são homens⁹⁹.

O que se vê, portanto, é que a realidade aponta para a marginalização da mulher no que se refere ao trabalho plataformizado no setor de entregas e no transporte privado – especialmente no tocante ao trabalho na *Uber*, o foco deste estudo. Nesse sentido, para que se possa analisar os impactos da uberização nas relações trabalhistas no Brasil, a partir de uma

97 ABILIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, 1-21, 2020.

98 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS. Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. [São Paulo]: Aliança Bike, 2019. Disponível em: <http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf> . Acesso em: 15 maio 2021.

99 BESSA, Ana Cláudia. O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. Dissertação (Graduação em Direito). Universidade Federal da Grande Dourados, 2021.

perspectiva de gênero, é preciso examinar o contexto e o cenário da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Este estudo se baseará na teoria da divisão sexual do trabalho estudada, principalmente, por Helena Hirata¹⁰⁰, transpondo a referida tese para a realidade das mulheres brasileiras. O ponto de partida da análise é o entendimento de que, ao abordar a divisão sexual do trabalho, o feminismo evidencia as conexões entre a dominação de gênero, a posição da mulher nas relações de trabalho histórica e socialmente constituídas e a sua marginalização no labor plataformizado.

Em um primeiro momento, destaca-se que o conceito de “mulher” não é homogêneo, visto que é atravessado por outras categorias como raça e classe. Nessa lógica, gênero, raça e classe organizam conjuntamente sua vivência. Ou seja, “o gênero não se configura de maneira independente em relação à raça e à classe social, nem é acessório relativamente a essas variáveis”¹⁰¹.

Desse modo, reconhece-se a interseccionalidade que perpassa o conceito de mulher dentro da teoria da divisão sexual do trabalho, especialmente no Brasil, interseccionalidade esta que será constantemente mencionada no presente estudo, para exemplificar e demonstrar as formas múltiplas e cruzadas de opressão e de construção das identidades. Todavia, também será dado enfoque, de maneira mais profunda, ao gênero, uma vez que as práticas aqui expostas atendem, em grande medida, a um modo binário de organização que ao mesmo tempo constrange e reproduz comportamentos¹⁰².

No século XIX, com o desenvolvimento da Revolução Industrial e o advento da maquinaria e da grande indústria na Europa Ocidental, observou-se uma intensificação da inserção feminina no mundo do trabalho¹⁰³.

É de se notar que, a partir de uma suposta diferença biológica e funcional entre homens e mulheres, já havia uma separação entre as “funções” na esfera reprodutiva e na produtiva, sendo a primeira atribuída às mulheres e a segunda aos homens. A “docilidade” e a “domesticidade” feminina eram utilizadas como justificativa para alocar as mulheres – e unicamente elas – no espaço do lar, para a realização de obrigações domésticas e maternas.

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

101 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p.2.

102 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p.2.

103 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

Assim, tal intensificação do trabalho feminino foi firmemente marcada pela relação social entre os sexos. As desvantagens sociais que atingiam as mulheres possibilitaram que o capitalismo “extraísse o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos”¹⁰⁴.

Apesar do discurso acerca da superposição das obrigações domésticas e maternas sobre as atividades profissionais das mulheres, o capital necessitava, em seu processo de acumulação, do trabalho feminino, pois, ao aproveitar imensas massas de mão de obra feminina, há uma elevação na absorção da mais-valia. Assim, o emprego do trabalho das mulheres no processo industrial tem por objetivo utilizar trabalho barato e elevar os lucros¹⁰⁵.

Com a intensificação da inserção feminina no mundo do trabalho, surge um impasse relacionado à conciliação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, a qual se mostrava impossível. Desse modo, as mulheres só poderiam inserir-se no mercado de trabalho por curtos períodos de tempo, uma vez que “depois de se casarem ou de terem filhos deveriam abandonar os seus empregos, e somente voltariam a ele caso seus maridos não tivessem a capacidade de sustentar a família”¹⁰⁶.

À vista disso, a necessidade de colocar as obrigações domésticas e maternas sobre qualquer possibilidade de dedicação profissional “acabou justificando a ocupação das mulheres trabalhadoras em empregos de baixos salários e de pouca especialização, ao representar o artifício especializado masculino como ‘trabalhador’ exemplar”¹⁰⁷.

Conforme ensina Claudia Mazzei Nogueira, o mundo do trabalho acentuou profundamente a divisão social entre os sexos, “reservando para as mulheres espaços específicos que, na maioria das vezes, se caracterizavam pela inferioridade hierárquica, pelos salários menores e por atividades adaptadas a suas capacidades inatas”¹⁰⁸.

Assim, verifica-se que a separação entre o lar e o trabalho, baseada na suposta diferença funcional “natural” entre homens e mulheres, legitimou e institucionalizou essas desigualdades como base para a organização social e trabalhista.

2.1.2. Capitalismo recente e a divisão sexual do trabalho

104 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 17.

105 NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do Trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Temporalis* (Brasília), v. 14, p. 39-56, 2014.

106 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 15.

107 *Idem*.

108 *Idem*, p. 18.

No capítulo anterior, realizou-se um rápido apanhado histórico acerca das formas de organização do capital industrial e suas estruturas relacionais com os trabalhadores. Como exposto, a partir dos anos de 1970, o mundo ocidental – principalmente a Europa ocidental – experienciou uma crise estrutural do capitalismo, sobretudo em razão do “esgotamento do padrão de acumulação taylorista e fordista, bem como da reestruturação produtiva do capital e o advento do neoliberalismo”¹⁰⁹. Tais mudanças acarretaram um profundo crescimento da precarização e da informalidade do trabalho.

A partir deste contexto de um novo e expansivo padrão de acumulação flexível, tem-se uma mudança significativa na condição do trabalho feminino. Ao mesmo tempo em que se observa uma expressiva inserção da mulher no mercado de trabalho, ela se realiza de forma precarizada¹¹⁰.

Ao contrário dos países capitalistas centrais, o processo de reestruturação produtiva do capital, com ênfase na flexibilização e na desregulamentação de direitos, somente se intensificou, no Brasil, a partir dos anos de 1990, marcando a introdução do neoliberalismo no país. Daí em diante, observou-se um crescimento acentuado da feminização do trabalho em condições de intensa precarização¹¹¹.

De acordo com dados dos Censos Demográficos, em 1970, apenas 18,5% das mulheres brasileiras eram economicamente ativas, ao passo que, em 2010, este número foi para quase 50%¹¹². Cumpre destacar que a inserção da mulher no mercado de trabalho não foi uniforme. Ao contrário das mulheres brancas, as mulheres negras foram submetidas a condições de vida significativamente mais precárias, sendo que, a “alternativa” de “manter-se fora do mercado apresentou-se com muito menos intensidade e, desde muito cedo, estas mulheres trabalhavam fora de casa para trazer renda às famílias, ainda que esta renda fosse, já naquele momento, percebida como adicional, secundária ou complementar”¹¹³.

Segundo Claudia Mazzei Nogueira, “se a presença feminina no mundo do trabalho é cada vez mais visível e positiva, permitindo à mulher dar um enorme passo [...] em seu processo

109 *Idem*, p. 38.

110 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

111 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

112 PINHEIRO, Luana Simões; JUNIOR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane. Nota Técnica n.º 24. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. IPEA. Brasília/DF, 2016.

113 PINHEIRO, Luana Simões; JUNIOR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane. Nota Técnica n.º 24. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. IPEA. Brasília/DF, 2016, p. 5.

de emancipação, o mesmo não pode ser afirmado sobre a sua remuneração [...]”¹¹⁴. Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, as mulheres receberam apenas 77,7% do salário dos homens, diferença que aumenta quando considerados cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes – nesses cargos, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens¹¹⁵.

No Brasil, em consonância com as tendências verificadas em outras partes do globo, as mulheres são a maior parte dos indivíduos que completam o ensino superior¹¹⁶. No ano de 2019, a pesquisa do IBGE constatou que, na faixa-etária entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres concluíram o nível superior, contra 18,3% dos homens, uma diferença de 6,8 pontos percentuais¹¹⁷.

Contudo, a “ampliação do acesso à educação e as transformações no padrão ocupacional não permitiram superar as desigualdades entre mulheres e homens nos rendimentos e a maior precariedade das primeiras nas relações de trabalho”¹¹⁸.

Nesse sentido, faz-se importante citar a questão da jornada de trabalho feminina. Mesmo com todas as transformações sociais ocorridas em virtude dos diversos direitos conquistados pelas mulheres – sobretudo aqueles no âmbito do mundo do trabalho – essas continuam dependendo mais tempo para a realização das tarefas domésticas – ainda consideradas como improdutivas e não geradoras de lucro¹¹⁹ –, bem como obtendo rendimentos médios menores do que os homens pelo trabalho empreendido fora do espaço privado¹²⁰.

Consoante um estudo realizado pelo IBGE¹²¹, em 2019, as mulheres gastavam 21,4 horas semanais em trabalho doméstico não remunerado, enquanto os homens despendiam apenas 11 horas do tempo para tarefas de casa. Ainda segundo a pesquisa, as mulheres

114 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 71.

115 CNN BRASIL. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>> Acesso em: 07 outubro 2021.

116 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016.

117 CNN BRASIL. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>> Acesso em: 07 outubro 2021.

118 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p. 2.

119 TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020, p. 106.

120 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p. 2.

121 CNN BRASIL. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>> Acesso em: 07 outubro 2021.

apresentariam jornadas de trabalho médias inferiores às masculinas. Todavia, quando considerado o tempo tanto do trabalho realizado fora de casa quanto do trabalho doméstico não remunerado, é possível ver nitidamente a sobrecarga do labor feminino e a dupla jornada mais intensa para mulheres.

A distinção entre trabalho remunerado e não remunerado está, portanto, no centro das formas de exploração características do patriarcado no capitalismo. O “trabalho que as mulheres fornecem gratuitamente, como aquele que está envolvido na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, libera os homens para que se engajem no trabalho remunerado”¹²².

Logo, é de se notar que, com a feminização do trabalho, não houve uma contrapartida de redução do tempo dedicado pelas mulheres à reprodução social, acontecendo apenas uma adição do tempo econômico ao reprodutivo. Isso faz com que a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha forte ligação com os mecanismos à disposição dessas para facilitar a conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado – mecanismos estes que variam significativamente de acordo com a classe social em que estão inseridas¹²³.

Como consequência, há uma maior propensão para que essas mulheres¹²⁴ realizem o trabalho em tempo parcial, sugerindo “uma maior precariedade da força de trabalho feminina, pois, na grande maioria das vezes, os trabalhos de pequenas jornadas são aqueles que têm uma menor remuneração”¹²⁵.

Acerca do tema, Claudia Nogueira ensina:

Ao constatarmos que a tendência do trabalho em tempo parcial está reservada mais para a mulher trabalhadora, podemos afirmar que essa situação se dá porque **o capital necessita também do tempo de trabalho das mulheres na esfera reprodutiva, já que isso lhe é imprescindível para o processo de valorização, uma vez que seria impossível para o capital realizar seu ciclo produtivo sem o trabalho feminino realizado na esfera doméstica**¹²⁶.
[grifos da autora]

O que se verifica é que a feminização do trabalho se deu de uma forma paradoxal, porquanto, “apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço

122 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, n° 3, 2016, p. 8.

123 SOUZA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. São Paulo/SP, 2016.

124 Mulheres que não possuem mecanismos à sua disposição para facilitar a conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado.

125 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

126 *Idem*, p. 76.

formal quanto informal do mercado de trabalho, ele traduz-se majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis”¹²⁷.

Resta evidente que os avanços conquistados pelas mulheres no campo profissional não correm conjuntamente ao processo de “desnaturalização” dos tradicionais papéis femininos e da desconcentração do trabalho reprodutivo.

Conforme Maria Cecília Máximo destaca, “os estereótipos do que mulheres e homens são e devem fazer são disseminados ainda pelo senso comum, pela mídia, reproduzidos pela sociedade e também pelas próprias mulheres, ainda que involuntariamente”¹²⁸, e, desse modo, “homens e mulheres, cada um com suas ‘funções’ seguem reproduzindo esta binariedade social”¹²⁹

O ingresso das mulheres no mundo econômico e suas conquistas na vida pública – mesmo que não tenham ocorrido de forma uniforme – representaram uma revolução incompleta, porquanto não equilibrou as funções atribuídas aos sexos. Em verdade, reforçou as desvantagens historicamente vividas pelas mulheres, uma vez que essas passam a acumular a provisão financeira da família com a responsabilidade pelo trabalho doméstico não remunerado.

Para que se possa analisar mais profundamente este estreito vínculo entre produção e reprodução – materializado na relação entre trabalho remunerado e não remunerado –, é essencial refletir mais profundamente sobre a teoria da divisão sexual do trabalho. Acerca do seu conceito, convém citar os ensinamentos de Helena Hirata:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)¹³⁰. [grifos da autora]

O que se vê é que a divisão sexual do trabalho, proveniente da relação social entre os sexos, atribui às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens a esfera produtiva, estabelecendo

127 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 39.

128 TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020, p. 105.

129 *Idem*.

130 HIRATA, Helena. A nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 5.

uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade¹³¹.

Helena Hirata elucida, ainda, a necessidade de ir além no plano conceitual e distinguir claramente os princípios da divisão sexual do trabalho, quais sejam: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)”¹³². Segundo a pesquisadora, esses princípios estão presentes em todas as sociedades conhecidas, sendo legitimados pela ideologia naturalista, a qual rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais sexuados” que remetem ao destino natural da espécie.

Para Viviane Vidigal, as mulheres são responsabilizadas pela execução diária e permanente do trabalho doméstico e de cuidados:

Não se trata de um dom natural, um talento especial ou um fenômeno biológico para essas atribuições. Há, sim, uma construção social que produz e reproduz, a partir de valores e convenções tradicionais de gênero, a associação entre mulheres e cuidado, ao mesmo tempo que desassocia dos homens estas mesmas habilidades. O papel da mulher na sociedade é ancorado na ideia de que esta é responsável pelos cuidados a serem dispensados à sua família, fundado na ideia de amor maternal¹³³.

Ainda, conforme destaca a cientista política Flávia Biroli, “as pesquisas sobre gênero e trabalho compartilham o entendimento de que a divisão sexual do trabalho atravessa as relações sociais e é fundamental na sua organização”¹³⁴.

A divisão sexual do trabalho tem, portanto, um caráter estruturante, porquanto constrange as alternativas das mulheres, bem como incita “julgamentos que são apresentados como baseados na natureza (em aptidões e tendências que seriam naturais a mulheres e homens) e fundamenta formas de organização da vida que, apresentando-se como naturais ou necessárias, alimentam essas mesmas estruturas, garantindo assim sua reprodução”¹³⁵.

É certo que a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável. O mundo do trabalho passa constantemente por diversas transformações, inclusive no tocante ao papel da trabalhadora. Todavia, de acordo com Hirata¹³⁶, a divisão sexual do trabalho é dotada de

131 SOUZA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. São Paulo/SP, 2016.

132 *Idem*, p. 5.

133 VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Campinas, v. 4, 2021, p. 14/15.

134 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p. 5.

135 *Idem*, p. 21

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

profunda plasticidade. Isso significa que as situações concretas mudam sempre, mas a distância entre os grupos de sexo permanece. Ou seja, é inegável que, na sociedade brasileira, a condição feminina melhorou, mas essa distância entre os grupos de sexo – que representa a divisão sexual do trabalho – continua enorme.

Como visto, a plasticidade da divisão sexual do trabalho faz com que ela se amolde às transformações das formas de trabalho e de emprego. De fato, os direitos conquistados pelas mulheres nas últimas décadas trouxeram mudanças significativas no mundo do trabalho brasileiro. A título de exemplo, cita-se pesquisa realizada pela *Grant Thornton International*, intitulada *Women in Business 2020*, a qual concluiu que, nas empresas inseridas no mercado do Brasil, as mulheres ocupam 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva). Tal dado representa um aumento de 9% em relação a 2019, e faz com que o país avance para a 8ª colocação no ranking composto por 32 países (do qual participam 4.812 empresas), além de superar a média global – que é de 29% de cargos de liderança ocupados por mulheres¹³⁷.

O acesso das mulheres ao mercado de trabalho requer, por óbvio, uma maior dedicação delas para sua realização – isso inclui uma maior concentração de tempo direcionado para o trabalho remunerado e, conseqüentemente, *em tese*, menor tempo para o trabalho doméstico não remunerado que lhes é tradicionalmente atribuído, além de um equilíbrio na distribuição das tarefas domésticas entre os membros de uma mesma família. Conforme visto anteriormente, os homens continuam despendendo muito menos tempo para a realização de tarefas ligadas ao trabalho reprodutivo¹³⁸ do que as mulheres. Nesse sentido, quem seria responsável por esse tipo de trabalho?

É a partir desse raciocínio que Helena Hirata apresenta o conceito de novas configurações da divisão sexual do trabalho¹³⁹. Para que as mulheres possam realizar seu trabalho profissional na sociedade contemporânea, necessitam externalizar “seu” trabalho doméstico. Para isso, recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária, as quais são, em sua maioria, no Brasil, mulheres negras e pobres¹⁴⁰.

Segundo um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada¹⁴¹, em 2018, do total de mulheres que exerciam trabalho doméstico remunerado no Brasil, 18,6% eram

137 GRANT THORNTON. Cresce participação de mulheres em cargos de liderança no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/cresce-participacao-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>> Acesso em: 02 outubro 2021.

138 Aqui entendido como trabalho doméstico.

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

140 *Idem*.

141 PINHERIO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA; Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.

negras, proporção que cai a 10% quando se trata de mulheres brancas. Os resultados da pesquisa demonstraram que o trabalho doméstico remunerado no país é realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda.

O que se percebe é que “as assimetrias entre mulheres e homens permanecem, mas se definem em conjunto com as variáveis de classe e de raça”¹⁴², uma vez que é no trabalho das empregadas domésticas – em sua maioria, mulheres negras – que as profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira.

Essa reorganização simultânea no campo assalariado e no campo doméstico não ajuda, de nenhum modo, o avanço na luta pela igualdade.

Diante disso, constata-se que a “divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização de relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como fundadas na biologia e/ou justificadas racialmente”¹⁴³. Partindo de supostas certezas biológicas, o patriarcado atribui às mulheres certas categorias, as quais são ativadas de diferentes maneiras:

Está presente nas justificativas que romantizam os papéis, como no caso da ideologia maternalista – as mulheres cuidariam mais das crianças porque possuiriam tendências naturais para tal cuidado e não porque os homens são socialmente liberados dessa função. Está presente, também, na subalternização que é característica das ideologias racistas – as mulheres negras realizariam o trabalho remunerado de limpeza porque esta ocupação estaria de acordo com suas capacidades enquanto mulheres negras. No primeiro caso, serve para justificar assimetrias entre mulheres e homens; no segundo, para justificar assimetrias entre mulheres tanto quanto entre mulheres e homens¹⁴⁴. [grifos da autora]

Para que se possa pensar em alternativas para a luta contra as consequências causadas pela divisão sexual do trabalho, há que se considerar todas as faces e variáveis que a atravessam. Isso porque, conforme visto, a produção do gênero na divisão do trabalho não se faz de maneira isolada em relação à classe e à raça¹⁴⁵.

Como se pôde observar ao longo do presente tópico, a divisão social entre trabalho remunerado e não remunerado pauta, desde a época da inserção massiva da mulher trabalhadora

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Brasília, novembro de 2019.

142 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, n° 3, 2016, p. 18.

143 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, n° 3, 2016, p. 19.

144 *Idem*, p. 20.

145 *Idem*.

na indústria capitalista, a relação entre os sexos, moldando, assim, a forma como essas relações se darão no mundo do trabalho.

A partir da análise das relações entre gênero, classe e raça, pôde-se constatar que, no universo do mundo do trabalho produtivo e reprodutivo, vivencia-se também a efetivação de uma construção social sexuada, onde homens e mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho – e essas desigualdades são devidamente apropriadas pelo capitalismo.

A divisão sexual do trabalho, portanto, compõe “de forma destacada, as dinâmicas que dão forma à dualidade feminino-masculino, ao mesmo tempo que posiciona as mulheres de maneira desigual segundo classe e raça”¹⁴⁶.

Por todo o exposto, pode-se concluir que divisão sexual do trabalho se apresenta como variável específica – mesmo que não isolada – que é essencial para a compreensão de como se organizam as hierarquias de gênero¹⁴⁷, e é a partir dessas considerações que será possível a análise das mulheres no trabalho plataformizado.

2.2 Gênero, trabalho sob demanda e uberização

Em uma pesquisa realizada pelo Datafolha¹⁴⁸, constatou-se que, dos brasileiros que já trabalham ou conhecem alguém que tenha trabalhado com as plataformas digitais, 53% afirmam que o desemprego foi a principal causa da migração para o labor uberizado. Isso mostra que, a despeito de toda precarização que cerca o fenômeno da uberização, tais *apps* ainda representam uma forma de sustento para esses trabalhadores desempregados, sobretudo em meio a um cenário de crise econômica, política, social e sanitária. Faz-se importante ressaltar que isso não faz com que o fenômeno da uberização seja algo positivo. Os trabalhadores migram para o labor uberizado na tentativa de buscar uma ocupação e garantir sua *sobrevivência*, seguindo a lógica capitalista de “melhor um trabalho precarizado do que trabalho nenhum”.

146 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016, p. 21.

147 BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016.

148 SENA, Victor. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. EXAME, 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>> Acesso em: 29 outubro 2021.

Ainda segundo um estudo realizado pelo IBGE¹⁴⁹, no primeiro trimestre de 2020, a taxa de desemprego entre as mulheres estava em 14,5% e, no 4º trimestre desse mesmo ano, saltou para 16,4%. Em contrapartida, a taxa de desemprego entre os homens era de 10,4%, no 1º trimestre de 2020 e de 11,9%, no final do ano. Ademais, constatou-se que as mulheres seguem percebendo salários inferiores, uma vez que, em 2020, recebiam 14% a menos que a média salarial nacional e 22,3% a menos que os homens.

A situação se agrava quando se considera a variável da raça. No 4º trimestre de 2020, entre as mulheres que estavam desempregadas, 60% delas eram mulheres pretas¹⁵⁰.

É de se notar, portanto, que o desemprego causado pelo agravamento da crise socioeconômica vivida pelo país – intensificada pela pandemia da Covid-19 – atingiu mais as mulheres do que os homens.

Ora, sendo o trabalho uberizado tido como alternativa salarial em meio ao cenário nefasto em que se vive¹⁵¹ e, sendo as mulheres as mais atingidas pela crise de desemprego, porque elas representam somente 20% dos trabalhadores da *Uber*?¹⁵².

Em um primeiro momento, faz-se importante ressaltar que os tópicos levantados no presente estudo não pretendem esgotar a temática da marginalização das mulheres no trabalho uberizado, mas sim desenvolver pontos fundamentais que marcam profundamente a divisão sexual do trabalho da sociedade.

No Capítulo 1 desta pesquisa, foi abordado o caráter *just in time* do trabalhador uberizado, tendo em vista que esse fica disponível durante toda a sua jornada de trabalho, mas somente recebe uma contraprestação pelo seu serviço quando atender a demanda de um consumidor.

Conforme visto, isso quer dizer que o trabalhador passa a ser remunerado na exata medida da demanda, a qual é unilateralmente regulada pela empresa-aplicativo, por meio de um algorítmico que dá as coordenadas através de regras que não são transparentes ao trabalhador.

149 SILVEIRA, Daniel; Alvarenga, Darlam. Tava de desemprego entre mulheres atinge recorde de 17, 9%. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/taxa-de-desemprego-entre-mulheres-atinge-recorde-de-179percent.ghtml>> Acesso em: 29 outubro 2021.

150 SILVEIRA, Daniel; FONTANA, Guilherme. Mulher, preta, baixa escolaridade: o retrato do desemprego no Brasil. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/11/mulher-preta-baixa-escolaridade-o-retrato-do-desemprego-no-brasil.ghtml>> Acesso em: 29 outubro 2021.

151 Mesmo com toda precariedade que cerca o fenômeno da uberização, este aparece como alternativa salarial, o que expõe ainda mais a gravidade da situação atual do país.

152 BESSA, Ana Cláudia. O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. Dissertação (Graduação em Direito). Universidade Federal da Grande Dourados, 2021.

Observou-se, também, que o argumento relacionado ao “empreendedorismo de si mesmo” cai por terra quando se analisa o fato de que o trabalhador uberizado, como forma de gestão da própria sobrevivência, permanece inteiramente disponível para a plataforma por longas jornadas, sem poder sequer negociar a distribuição e o valor de seu próprio trabalho.

Percebe-se, portanto, que há um elemento central que cerca o labor uberizado: a *disponibilidade do trabalhador*. Por ser um trabalho sob demanda, a disponibilidade que o obreiro possui para se dedicar à plataforma digital vai influenciar, de forma significativa, a remuneração que receberá.

Apesar de a disponibilidade não ser o único critério que definirá o ganho a ser auferido pelo trabalhador, rememora-se que os elementos utilizados pelo algoritmo para exercer – de forma unilateral – o controle sobre a pactuação e a execução do trabalho uberizado não são transparentes – o que configura mais uma estratégia das plataformas para dificultar o reconhecimento do controle digital que elas realizam. Assim, além das especulações realizadas pelos trabalhadores¹⁵³, o tempo que o obreiro permanece disponível para realizar o trabalho sob demanda das plataformas é decisivo para determinar sua remuneração. Ou seja, quanto mais tempo o obreiro permanecer dedicado ao trabalho, maior será sua remuneração.

Para melhor exemplificar o elemento da disponibilidade e da jornada de trabalho do obreiro uberizado, Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho apresentaram, em artigo científico¹⁵⁴, uma pesquisa do Projeto de Pesquisa Mundo do Trabalho na Era Digital, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Brasília¹⁵⁵. Por meio de entrevistas realizadas no dia 25 de julho de 2020, no Distrito Federal, durante o primeiro breque dos *apps*, constatou-se que 50% dos trabalhadores entrevistados laboravam mais de 60 horas por semana, sem usufruir de descansos semanais e de intervalos intra e interjornada.

Desse modo, tem-se o seguinte impasse: se o trabalho uberizado é pautado pela disponibilidade do trabalhador para atender às demandas e a divisão sexual do trabalho mina a disponibilidade das mulheres de estarem presente e constantes na relação trabalhista, qual espaço elas possuem dentro desse tipo de labor plataformizado?

153 Vide Capítulo 1, tópico 1.3. “Alguns motoristas da empresa *Uber* especulam determinados fatores que podem influenciar na distribuição das corridas: localização dos motoristas; suas notas; taxa de aceitação e de cancelamento; e o fato do motorista trabalhar preponderantemente para *Uber* e não para outras plataformas. Mesmo sendo difícil saber o que é realidade e o que é especulação, é fato que a *Uber* adota critérios para a distribuição de demandas (COUTINHO, 2021)”.

154 DELGADO, Gabriela Neves. DE CARVALHO, Bruna Vasconcelos. Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, 2021, p. 34-53, 2021.

155 GRUPO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL. Trabalho em Plataforma. Disponível em: www.trabalhoemplataforma.org/. Acesso em 22 de outubro de 2021.

Uma pesquisa no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto¹⁵⁶, entrevistou 124 (cento e vinte e quatro) motoristas cadastrados na plataforma da *Uber*, atuantes em território nacional, sendo 76 (setenta e seis) participantes homens e 48 (quarenta e oito) mulheres. Como resultado desse estudo, constatou-se que:

As mulheres representam a maioria em relação à responsabilidade pelo cuidado de crianças e/ou idosos. Nesse ponto 40% são as únicas responsáveis por esse trabalho, enquanto a porcentagem dos homens se restringe a 12% como únicos responsáveis. É preciso observar que 57% dos homens entrevistados afirmam não possuir qualquer obrigação de cuidado. Essa é uma constatação interessante, ao observar que a porcentagem de motoristas que são pais (62%) é muito próxima a de motoristas que são mães (68%), entretanto, aparentemente isso não reflete ao trabalho de cuidar. [grifos da autora]

Quanto à remuneração das motoristas da *Uber*, de acordo com estudo realizado com mais de 1 milhão de motoristas e publicado em julho de 2018 pelas Universidades de Chicago e Stanford¹⁵⁷, nos Estados Unidos, constatou-se que essas mulheres recebem 7% de ganhos por hora a menos do que os homens – o que é conhecido em inglês como *gender gap*, isto é, um abismo salarial decorrente da discriminação de gênero. A pesquisa assinala alguns fatores pontuais que influenciam nessa diferença salarial¹⁵⁸, que seriam, em suma: (i) a disponibilidade do homem para dirigir em locais e horários mais lucrativos, isto é, na madrugada e em áreas com maior criminalidade e mais estabelecimentos de bebidas; (ii) a maior experiência que possui em razão da maior disponibilidade, o que é considerado para a distribuição de demandas e remuneração; e (iii) a velocidade média do motorista homem.

Todavia, quando analisados em conjuntos, esses fatores mostram que o *gender gap*, no âmbito do trabalho uberizado, pode ser explicado principalmente pela questão do número de horas trabalhadas:

156 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.

157 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.

158 “Primeiro, a velocidade de direção por si só pode explicar quase metade da diferença salarial pautada pelo gênero. Em segundo lugar, mais de um terço da lacuna pode ser explicada pela aprendizagem no trabalho, um fator que é muitas vezes quase impossível de avaliar em outros contextos que carecem de dados frequentes sobre salários, oferta de trabalho e produção. As restantes diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser explicadas pelas escolhas sobre onde conduzir. A possibilidade dos homens de trabalharem mais horas por semana (permitindo-lhes aprender mais) e de selecionar os locais mais lucrativos mostram que as mulheres continuam a receber menos pelo trabalho realizado o em cada semana, mesmo com concavidade na programação de ganho de horas” (COOK; C. *et al*, 2018, p. 5). Tradução livre.

O crescimento do *gender gap* pode ser explicado quase que inteiramente por diferenças em horas trabalhadas (devido a uma combinação de fatores de mulheres trabalhando menos horas por semana, as condições de trabalho, e por serem mais propensas a ter lacunas em suas carreiras), o que, por sua vez, pode ser explicado pela necessidade de cuidado com os filhos. A estreita relação entre a diferença salarial e o cuidado com os filhos indica que as diferenças nas preferências e restrições estão baseadas no gênero, embora o mecanismo exato da conexão entre horas/ganhos não seja claro¹⁵⁹. [grifos da autora] [tradução livre]

O que se percebe, portanto, é que a divisão sexual do trabalho, pautada pela divisão desarmônica do trabalho reprodutivo e produtivo entre homens e mulheres, influencia diretamente na remuneração percebida pelas motoristas da *Uber*, na medida que limita sua disponibilidade de se dedicar ao labor – elemento central do trabalho uberizado. Ou seja, as consequências da divisão sexual do trabalho fazem com que um trabalho que já é precarizado, se torne *ainda mais precarizado*, quando observado a partir de uma perspectiva de gênero.

Sobre o tema, Maria Cecília Máximo ensina:

A ausência de uma divisão harmônica dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos **persiste como obstáculo à emancipação das mulheres e à conquista e à permanência plena do mercado de trabalho**, pois a sobrecarga a que se submete a mulher em razão das tarefas domésticas e do cuidado com a prole se traduzem em verdadeira segunda jornada de trabalho, **minando sua disponibilidade e capacidade psíquica e física de manutenção do emprego**¹⁶⁰. [grifos da autora]

Para ilustrar tal ponto, cita-se matéria realizada pela Revista Exame¹⁶¹, a qual entrevistou motoristas que laboram no aplicativo da *Uber*. Uma das entrevistadas, Esther de Figueiredo Arantes, diretora da Frente de Apoio Nacional ao Motorista Autônomo (Fanma), em Belo Horizonte, narra que, após o nascimento do seu filho, conseguia trabalhar somente de madrugada, em razão da necessidade de amamentação e dos cuidados diários com o recém-nascido. À época da entrevista, a criança contava com um pouco mais de um ano de idade e, por isso, a motorista revela que passou a intercalar jornadas diurnas e noturnas, que se estendiam até as cinco horas da manhã. Segundo o seu depoimento dado à Revista:

159 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, p. 6.

160 TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020, p.107.

161 DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. EXAME, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 05 outubro 2021.

Eu peço para Deus me guardar e vou, tomo todas as precauções, participo de grupos de localização de mulheres. Meu marido tem um rastreador para acessar minha localização a qualquer momento. Como a Uber não avisa o destino, às vezes é madrugada e eu vou parar em uma área perigosa. [...] Eu chego em casa de manhã. Meu filho já está acordando, tenho que cuidar, amamentar¹⁶².

Outro ponto muito recorrente na fala das motoristas entrevistadas é o assédio perpetuado pelos usuários homens. Elas asseveram que a estratégia de muitos motoristas para auferir uma renda maior é trabalhar durante a madrugada, devido à alta demanda e ao preço dinâmico. Esse período, porém, é considerado o mais perigoso pelas mulheres, justamente em virtude do alto número de assédios que sofrem durante as corridas. De acordo com Eliane Maria da Silva, outra motorista entrevistada:

***Eu não vejo motoristas mulheres trabalhando na noite ou madrugada.** Talvez porque tenham que cuidar das famílias e também porque as pessoas já estão bêbadas, o que, querendo ou não, encoraja os homens a “mostrarem suas essências” [...] **A vulnerabilidade para mulheres é um pouco complicada, tem bastante assédio por parte dos passageiros.** Comigo aconteceu algumas vezes. Recentemente um passageiro brincou dizendo ‘ai que bom, nunca peguei uma motorista’, mas o que ele quis dizer foi pegar de beijar. Eu desconversei. A gente corta para não dar mais brecha¹⁶³.*

Apesar das inúmeras denúncias e tentativas de contato com a *Uber*, as motoristas mencionam que o aplicativo não oferece nenhum tipo de orientação sobre como proceder em situações de assédio. Nesse sentido, com objetivo de resguardar a integridade de suas parceiras, as próprias motoristas criaram um grupo no *WhatsApp*, denominado de “Damas no Volante”. O grupo tem o propósito de funcionar como uma rede de acompanhamento do período rodado e da localização das trabalhadoras. Nele, as motoristas mantêm as outras informadas acerca de suas localizações e, quando uma das participantes não aparece após algumas horas do início da jornada, as trabalhadoras mandam mensagens para checar se está tudo bem¹⁶⁴.

162 DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. EXAME, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 05 outubro 2021.

163 DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. EXAME, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 05 outubro 2021.

164 DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. EXAME, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 05 outubro 2021.

Portanto, constata-se que a marginalização da mulher no trabalho uberizado está diretamente ligada à perversidade dos efeitos da divisão sexual do trabalho e do patriarcado. A necessidade de ampla disponibilidade que essa dinâmica de trabalho exige, acaba por excluir uma grande parcela de trabalhadoras que se ocupam de outra espécie de trabalho, ausente de reconhecimento e remuneração: o trabalho reprodutivo, delegado, histórico e socialmente, às mulheres. Resta evidente, assim, que a precarização é pior para elas.

CAPÍTULO 3 – A MARGINALIZAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO UBERIZADO: A NECESSIDADE DE UMA PROTEÇÃO TRABALHISTA

3.1. Informalidade, trabalhos tipicamente femininos e uberização: velhos conhecidos das mulheres

No capítulo anterior, foi possível analisar os desafios enfrentados por mulheres no que diz respeito à sua inserção no mercado plataformizado como motorista da *Uber*. Nesse sentido, constatou-se que a precarização advinda do trabalho uberizado atinge mulheres de forma mais intensa do que homens, considerado os devidos recortes de classe e raça.

A partir dos elementos previamente desenvolvidos, foi verificada a estreita relação entre a divisão sexual do trabalho – pautada na divisão desarmônica entre trabalho produtivo e reprodutivo –, a característica sob demanda do trabalho na *Uber* e a marginalização da mulher nesse tipo de labor.

Ratifica-se, ainda, que não se pretendeu esgotar todos os fundamentos que envolvem essa temática, mas sim trazer para o centro da discussão elementos essenciais que influenciam o trabalho da mulher uberizada.

Ainda, conforme visto no desenvolvimento do presente estudo, a uberização é fortemente marcada pela informalidade; por uma noção falsa de liberdade disfarçada pelo discurso de empreendedorismo; pela ausência de medidas e limites com relação ao tempo de trabalho, às condições de trabalho, à saúde e segurança do trabalhador; e pela nebulosidade quanto aos critérios de remuneração.

De acordo com Ludmila Abílio, a uberização concretiza “uma crescente adesão a um trabalho que vai perdendo as formas socialmente reguladas e estabelecidas que lhe conferem a concretude de ser trabalho”¹⁶⁵. Ou seja, é “um trabalho que é trabalho, mas que não confere identidade profissional, que não tem alguns dos elementos socialmente estabelecidos que envolvem as regulações do Estado e estruturam a identidade do trabalhador enquanto tal”¹⁶⁶.

Apesar de a uberização estar inserida no contexto da denominada Indústria 4.0, a pesquisadora aponta que os elementos precários que cercam o referido fenômeno já faziam parte da vida cotidiana das mulheres, mediante as chamadas ocupações tipicamente femininas:

165 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020, p. 12.
166 *Idem*.

A indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a fusão entre esfera profissional e esfera privada e a impossibilidade de mediações publicamente instituídas na regulação do trabalho, a indefinição quanto ao que é e o que não é trabalho são alguns dos elementos que costuram a vida cotidiana das mulheres e **as chamadas ocupações tipicamente femininas**.¹⁶⁷. [grifos da autora]

Os trabalhos ditos tipicamente femininos são concretizados “numa associação com as ocupações de menor remuneração, menor qualificação e maior rotatividade, ocupações estas aliadas ao trabalho não reconhecido como trabalho que desempenham na esfera doméstica”¹⁶⁸.

Assim, como exemplo das ocupações “tipicamente femininas”, pode-se citar as manicures, as costureiras, as faxineiras, as revendedoras de cosméticos, entre outras profissões, que encontraram no trabalho informal e nas jornadas flexíveis uma forma de conciliação e adaptação entre trabalho produtivo e reprodutivo, uma consequência direta da divisão sexual do trabalho.

Observa-se, portanto, significativa similaridade entre as características precárias que compõem o fenômeno da uberização e as ocupações tipicamente femininas. Segundo Ludmila Abílio¹⁶⁹, isso quer dizer que as mulheres que estão à margem do trabalho formal, geralmente negras e periféricas, já possuíam uma vida “uberizada” desde sempre.

Todavia, não satisfeito com a precariedade dos trabalhos ocupados por mulheres e com a sua marginalização no labor como motorista na *Uber*, o capital, com o objetivo de maior obtenção de lucro, foi além: promoveu a incorporação, pelas plataformas, de trabalhos “tipicamente femininos”, já caracterizados pela informalidade e precarização.

Um exemplo da plataformização dos trabalhos tipicamente femininos é o recente aplicativo Singu¹⁷⁰. Nele, são oferecidos serviços em domicílio de manicure, massagem, depilações, cortes de cabelo, dentre outros¹⁷¹ – serviços esses que são, em sua maioria, historicamente realizados por mulheres. Seguindo a mesma lógica do funcionamento da *Uber*, a empresa-*app* Singu afirma que apenas intermedia a relação entre trabalhadoras autônomas e consumidores. As “prestadoras independentes” se inscrevem no site da empresa e aguardam a

167 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020, p. 12.

168 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 95.

169 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020.

170 Ressalta-se, novamente, que o foco do presente estudo é a análise do papel da mulher como motorista da *Uber*. Assim, não se pretende aprofundar na pesquisa de outros aplicativos, sendo que a menção desses tem o objetivo único de contribuir para a tese aqui discutida.

171 SINGU. Como a Singu funciona. Disponível em: <<https://singu.com.br/index.html#como-funciona>> . Acesso em: 18 outubro 2021.

aprovação para começar a prestar o serviço, como se fosse, nas palavras do idealizador do aplicativo, um “Uber da beleza”¹⁷². Todavia, apesar do discurso de autonomia e liberdade – como nas demais empresas-*app* – o Singu estabelece preços, controla a demanda, determina formas de supervisão das profissionais e aplica multas em suas “trabalhadoras parceiras”¹⁷³.

Em uma entrevista realizada para a Agência Pública, a trabalhadora Célia Maria Oliveira Rodrigues discorreu sobre sua relação com o Singu. Segundo ela, as obreiras precisam arcar com os gastos do transporte, da alimentação, dos equipamentos e da sua manutenção, da higienização e esterilização, além de deixarem parte considerável dos ganhos para a empresa, uma vez que a comissão passada para as trabalhadoras vem diminuindo consideravelmente¹⁷⁴.

Para além disso, a profissional expõe as exigências e as penalidades aplicadas pelo aplicativo, o qual opera com a premissa de desconfiança em relação às trabalhadoras:

*“Uma vez fui atender uma cliente e comecei a passar mal. Saindo de lá, desmaiei no meio da rua. Eu tinha mais clientes para atender no mesmo dia, mas avisei a empresa que não ia dar. Na mesma hora elas me suspenderam do aplicativo, tiraram todos os horários que eu tinha para o resto da semana [...] Eles diziam que testavam a gente com clientes falsas ou que, se a cliente usava o serviço algumas vezes e daí parava de usar, era porque a manicure estava atendendo ela por fora. É tudo na base da suspeita. Diziam que não podíamos conversar, que eles ficariam de olho. Se a cliente pedia para repetir a manicure, eles dobravam o preço do serviço [...] Nunca acham que a gente está falando a verdade. É bem humilhante.”*¹⁷⁵

Assim, Célia, profissional de beleza há mais de 18 anos, decidiu se desligar da empresa-*app* Singu após 3 meses de trabalho, uma vez que, segundo ela, todo o contexto do trabalho não valia a pena.

Outro aplicativo que plataformiza as ocupações tipicamente femininas é o chamado Parafuzo, que oferece serviços de faxina – desta vez, um “Uber dos serviços de limpeza”. Assim como nos outros aplicativos, o Parafuzo se diz somente intermediário dos serviços entre

172 SEGALLA, Amauri. Empresa de serviços de beleza em domicílio, Singu cresce 30% ao mês. Correio Braziliense, 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/04/27/internas_economia.676660/o-que-e-singu.shtml> Acesso em: 18 outubro 2021.

173 INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. A uberização do trabalho é pior pra elas. 2019. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589573-a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>> Acesso em: 18 outubro 2021.

174 INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. A uberização do trabalho é pior pra elas. 2019. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589573-a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>> Acesso em: 18 outubro 2021.

175 *Idem*.

a faxineira e a cliente, não havendo qualquer tipo de vínculo e de responsabilidades trabalhistas¹⁷⁶.

No *site* da empresa-*app*¹⁷⁷, na sessão “Trabalhe com o App”, pode-se observar uma série de vídeos que explicam o que é e como se dá o trabalho com o Parafuzo. Nele, há diversos depoimentos que exaltam a autonomia e a liberdade das trabalhadoras para escolher quando e onde trabalhar. Segundo o Parafuzo, as vantagens para as obreiras seriam:

Seja seu próprio chefe

Escolha quando e onde trabalhar e concilie sua agenda com seus compromissos pessoais.

Trabalhe perto de casa

Você recebe as diárias mais próximas no seu celular ou das regiões que preferir atender.

Aumente sua renda

Você recebe por horas e escolhe quais serviços quer fazer. O pagamento é feito toda terça-feira¹⁷⁸.

A realidade, contudo, é diferente. De acordo com Josiane Souza Santos, entrevistada pela Agência Pública¹⁷⁹, não existe a valorização das trabalhadoras por parte dos aplicativos. Após um mês trabalhando com a referida empresa-*app*, a trabalhadora denuncia:

*“Durante um mês eu trabalhava muito, tinha a melhor avaliação do aplicativo. Mas um dia eu aceitei uma diária e fui assaltada no caminho. Levaram meu celular, minha carteira, documentos. A Parafuzo tinha um limite de três faltas, mas eu nunca tinha faltado. Como levaram tudo, e eu não sabia nem o endereço do cliente sem o aplicativo, fui fazer um Boletim de Ocorrência. Quando consegui entrar em contato com eles, já tinham reduzido o número de diárias que me ofertavam, como punição. Mesmo enviando o BO, não retiraram essa restrição. Além disso, não me pagaram por todas as diárias que eu havia feito naquela semana. Cancelaram minha assinatura e ficaram me devendo cerca de R\$ 500 [...]. Eu conheço várias mulheres que trabalham por aplicativo porque é mais fácil conseguir faxinas, mulheres com formação acadêmica, pedagogas, jornalistas, **que não conseguem emprego e acabam aceitando qualquer coisa. É uma atitude desesperada**”¹⁸⁰.*

176 PARAFUZO. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://parafuzo.com/termos-de-uso/>> Acesso em: 19 outubro 2021.

177 PARAFUZO. Pré-cadastros de parceiros Parafuzo. Disponível em: <<https://parafuzo.com/trabalhe/>> Acesso em: 19 outubro 2021.

178 PARAFUZO. Pré-cadastros de parceiros Parafuzo. Disponível em: <<https://parafuzo.com/trabalhe/>> Acesso em: 19 outubro 2021.

179 INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. A uberização do trabalho é pior pra elas. 2019. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589573-a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>> Acesso em: 18 outubro 2021.

180 *Idem*.

O que se percebe é que, para além da marginalização da motorista da *Uber*, a plataformização dos trabalhos tipicamente femininos surge como forma de institucionalizar a precarização já antes existente.

O cenário de avanço das ocupações supostamente “intermediadas” por plataformas digitais vem acompanhado por uma completa ausência de regulamentação pública desse tipo de trabalho, o que faz com que as trabalhadoras fiquem vulneráveis a toda e qualquer arbitrariedade e exploração efetuada pelas empresas-*app*.

Nesse sentido, *qual seria o lugar da mulher na dinâmica de uberização do trabalho?* Conciliar o trabalho reprodutivo com um o labor na *Uber*, um trabalho precarizado, ocupado, em sua maioria, por homens, que demanda a disponibilidade da motorista por jornadas de trabalho extensas em horários totalmente desprovidos de segurança? Ou ingressar em uma plataforma que institucionaliza a precarização já existente nas ocupações tipicamente femininas, ficando totalmente à mercê das regras ditadas pelo aplicativo?

Deve-se reconhecer que as consequências da divisão sexual do trabalho e do patriarcado operam de forma a constranger a atuação das mulheres nas esferas do mundo trabalhista, especialmente no que tange ao labor uberizado – foco deste estudo.

Diante do exposto, conclui-se que o lugar da mulher na dinâmica de uberização do trabalho é um lugar de profunda precarização, isto é, a divisão sexual intensifica ainda mais a precarização de um trabalho que já nasce precarizado. Como necessidade de gestão da própria sobrevivência, as trabalhadoras se veem obrigadas a “escolher” entre a precarização e o desemprego. Contudo, não há que se falar em escolha quando a outra opção é a miséria.

3.2 A importância do Direito do Trabalho e o papel do Estado na garantia dos direitos fundamentais da trabalhadora

No presente estudo, pôde-se concluir que não há, no Brasil, qualquer tipo de regulamentação do fenômeno da uberização sob o ponto de vista do Direito do Trabalho. Para além disso, restou claro que a jurisprudência trabalhista brasileira ainda não é pacífica no que tange aos elementos que cercam o referido fenômeno.

A ausência de regulamentação trabalhista da uberização faz com que os trabalhadores fiquem totalmente à mercê das regras ditadas pelas empresas-*app*, regras essas que priorizam a obtenção de lucro em detrimento dos direitos fundamentais dos obreiros uberizados. Segundo

Murilo Oliveira, como “não há regulação pública, perdura, até então, o autogoverno das plataformas sobre estas relações, bem construído em termos ideológicos e privatistas como ‘autogovernança’”¹⁸¹.

Segundo Viviane Vidigal, a inexistência de proteção trabalhista e social traz uma série de prejuízos para o trabalhador uberizado:

Por meio das narrativas dos trabalhadores(as) plataformizados(as) **podemos constatar que a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois receberão apenas pelas horas efetivamente laboradas, trabalham por demanda e por metas a cumprir.** A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. **Não há garantia de um salário-mínimo, nem de adicionais salariais.** Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles(as). As férias, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria¹⁸². [grifos da autora]

Desse modo, o resultado dessa desproteção é evidente: *a precarização do trabalho uberizado*.

Ainda, durante esta pesquisa, verificou-se que um dos elementos centrais que cercam o labor uberizado é justamente a *disponibilidade ininterrupta do trabalhador*. A característica sob demanda da uberização faz com que a disponibilidade que o obreiro possui para se dedicar à plataforma seja decisiva no resultado da sua remuneração, uma vez que, quanto mais tempo ele permanece dedicado ao trabalho, maior será seu retorno financeiro.

Contudo, a maior dedicação ao trabalho também acarreta jornadas extensas e exaustivas, que extrapolam consideravelmente as 8 horas diárias constitucionalmente estabelecidas. Conforme visto no capítulo anterior¹⁸³, os trabalhadores uberizados chegam a laborar por mais de 60 horas por semana, sem usufruir de descansos semanais e de intervalos intra e interjornada. Destaca-se, novamente, que essa sobrejornada não se trata de uma simples escolha do trabalhador, mas sim de uma *necessidade*, isto é, da gestão da sua própria sobrevivência.

A situação se torna ainda mais grave quando se considera a variável de gênero, uma vez que a referida – e necessária – sobrejornada do trabalho na *Uber* precisa ser conciliada com o

181 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Op. cit.* p. 12.

182 VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 4, 2021, p. 8/9.

183 *Vide* Capítulo 2, tópico 2.2.

trabalho reprodutivo, sócio e historicamente atribuído às mulheres. Nesse sentido, tal como exposto anteriormente, as consequências perversas da divisão sexual do trabalho acarretam a marginalização das mulheres no âmbito do trabalho uberizado – um trabalho por si só já precarizado.

Assim, o que se observa é que, apesar da prática de jornadas extensas estar ligada ao labor uberizado em geral, quando se analisa a uberização a partir de uma perspectiva de gênero e da divisão sexual do trabalho, conclui-se que esse desgastante e intenso padrão de jornada presente nesse tipo de trabalho produtivo também é encontrado com a mesma intensidade no trabalho reprodutivo, pelo qual as mulheres ainda são, em muitas situações, as únicas responsáveis, ocasionando uma dupla – e até mesmo tripla – jornada de trabalho.

Assentadas essas premissas, resta evidente a urgência em se discutir o direito constitucional à limitação da jornada de trabalho no âmbito do fenômeno da uberização, especialmente no que diz respeito à realidade da motorista mulher.

3.2.1. Direito fundamental à limitação da jornada de trabalho: conceito e relevância

De acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, a jornada de trabalho pode ser conceituada como sendo “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”¹⁸⁴. É por meio dela que será medida a “principal obrigação do empregado no contrato — o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador”¹⁸⁵.

Desse modo, a discussão acerca da jornada de trabalho assume significativa relevância no âmbito das relações trabalhistas, justamente por ser a medida principal tanto da obrigação obreira quanto da vantagem empresarial, isto é, por auferir a apropriação dos serviços realizados pelo empregado para o empregador¹⁸⁶.

O direito à limitação da jornada de trabalho surge como resultado de uma vitória histórica da classe trabalhadora em prol da conquista de condições dignas de trabalho¹⁸⁷. Dessa forma, em consonância com o contexto histórico-social de levante de lutas sociais que precedem sua criação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu o direito à limitação da jornada de trabalho desde sua primeira convenção - a Convenção sobre as Horas de Trabalho

184 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1025.

185 *Idem*.

186 *Idem*.

187 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. *Op. cit.* p. 175.

(Indústria), nº 1, de 1919. Nela, restou estabelecido “o princípio de ‘oito horas por dia e 48 horas por semana’, especificamente válida para o setor manufatureiro”¹⁸⁸.

Posteriormente, em 1930, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), nº 30, estendeu, aos trabalhadores do comércio e dos escritórios, a semana de trabalho de 48 horas. Já a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, de 1935 (n.º 47), reduziu o padrão de semana de trabalho para 40 horas. Ainda, faz-se relevante citar o princípio do descanso mínimo semanal de um dia, consagrado pelas Convenções de Descanso Semanal – a primeira, de 1921 (nº 14), que abrangia somente o setor industrial, e a segunda, editada em 1957 (n.º 106), que passou a contemplar também os trabalhadores de comércio e escritórios¹⁸⁹.

Para além da esfera do direito trabalhista, a importância da limitação da jornada de trabalho foi também reconhecida pelos instrumentos internacionais de *direitos humanos*. A Declaração Universal dos Direitos Humanos deu significativa relevância ao direito ao descanso e ao lazer que englobasse uma “limitação razoável” da jornada de trabalho. De igual modo, o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural consagrou a restrição da jornada de trabalho como elemento essencial para a garantia do direito a condições de trabalho justas e favoráveis. Outrossim, o referido instituto também foi incluído em instrumentos regionais de direitos humanos, como na Carta Social Europeia Revisada 1996, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e no Protocolo de San Salvador¹⁹⁰.

No âmbito nacional, a proteção constitucional ao direito à limitação da jornada de trabalho se deu, pela primeira vez, na Constituição Federal de 1934, o que perdura até a atual – considerando as devidas alterações¹⁹¹.

A Constituição Federal de 1988, que tem a dignidade da pessoa humana como alicerce do sistema jurídico, garantiu, em seu art. 7.º, inciso XIII, a todos os trabalhadores urbanos e rurais, o direito à “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”¹⁹². Nota-se que a Constituição, ao incluir o direito à

188 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 176.

189 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 175.

190 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 177.

191 *Idem*, p. 179.

192 BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13/12/2021.

limitação da jornada no Título II, Capítulo II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais - Dos Direitos Sociais), consolidou-o enquanto *direito fundamental*.

No âmbito infraconstitucional, a CLT também deu destaque à importância do direito fundamental à limitação da jornada, determinando, em seu art. 58, na Seção II, que a duração normal do trabalho não deve ultrapassar de 8 horas diárias¹⁹³. Ainda, tal Seção e a seguinte (Seção III – Dos Períodos de Descanso) se dedicam a regular o tempo em que o obreiro permanece à disposição do empregador.

Mesmo com os retrocessos provocados pela Reforma trabalhista de 2017¹⁹⁴ – mais especificamente no que tange à sua tentativa de restringir a noção de jornada de trabalho, diminuindo a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador – o direito à limitação da jornada de trabalho continua sendo elemento essencial para a garantia de um trabalho digno.

Para além do campo trabalhista, faz-se extremamente necessário atestar que a relevância da regulação da jornada de trabalho ultrapassa as barreiras salariais e materiais. Conforme ensina Maurício Godinho Delgado, as normas jurídicas que regulam a duração do trabalho não se limitam à esfera econômica, uma vez que afetam diretamente a saúde do trabalhador:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, *as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública*¹⁹⁵. [grifo da autora]

Na perspectiva de Maria Cecília Lemos, a garantia do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho é substancial para “a efetividade do direito à saúde, ao descanso e ao convívio familiar, o respeito ao tempo livre do trabalho para desenvolvimento de um projeto de

193 BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 21/12/2021.

194 Esta autora reconhece o caminho neoliberal traçado pelo processo de flexibilizações dos direitos trabalhistas trazido pela Lei n.º. 13.467/2017, especialmente no tocante ao direito à limitação da jornada. Contudo, o aprofundamento de tal crítica, apesar de extremamente válida e relevante, não é o foco do presente estudo.

195 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1025.

vida”¹⁹⁶. Nesse mesmo sentido, a autora destaca a importância, para o trabalhador, do tempo vivido fora do âmbito do trabalho:

Um tempo que deve assegurar o desenvolvimento da capacidade de criação do indivíduo, garantir a sua plena socialização e integração de classe, um tempo cujo valor pago em retribuição pelo trabalho deve ir além da garantia de sobrevivência própria e de sua família. Um tempo em que o trabalhador possa usufruir do descanso, ter direito ao lazer, ao amor, à saúde física e mental, a um projeto de vida¹⁹⁷. [grifo da autora]

O que se observa, portanto, é que os tempos de descanso – garantidos pela limitação da jornada de trabalho – são cruciais para que o trabalhador se desvincule do seu papel econômico e se aproxime, cada vez mais, da sua essência como ser humano.

Ainda segundo a autora, a “garantia de um *patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas* é condição para alcançar o valor da dignidade no trabalho”¹⁹⁸. Isso significa que a limitação da jornada de trabalho – prevista no art. 7º, XIII, do Capítulo referente aos Direitos Sociais na Constituição Federal – compõe dimensão essencial para a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno. Tais normas são imperativas e de ordem pública, uma vez que fundamentais para a proteção da dignidade do trabalhador.

De acordo com Gabriela Neves Delgado, a dignidade deve ser lida enquanto “qualidade intrínseca do ser humano, o que por si só indica os atributos de irrenunciabilidade e de inalienabilidade, que lhe são inerentes”¹⁹⁹. Desse modo, há que se reconhecer que, (i) sendo a dignidade *condição intrínseca ao ser humano*, e (ii) sendo o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho indispensável para a composição da dignidade do obreiro, este deve ser assegurado a todos os trabalhadores, *independentemente da existência de vínculo empregatício*.

Assim, o *status* ou não de empregado não deve ser capaz de privar, em nenhuma hipótese, o trabalhador de sua própria dignidade, uma vez que inerente a sua existência.

Transpondo tal raciocínio para a temática central do presente estudo, pela lógica, os trabalhadores uberizados também devem ser abarcados pela garantia de um trabalho digno, *sobretudo no que diz respeito ao direito à limitação da jornada de trabalho*.

196 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 180.

197 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 181.

198 LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Op. cit. p. 47.

199 DELGADO, Gabriela Neves. *O trabalho enquanto suporte de valor*. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, nº.49. Belo Horizonte: jul/dez, 2006, p. 72.

Como desenvolvido anteriormente, a sobrejornada é a realidade dos obreiros uberizados. O caráter *just-in-time* da uberização e o desconhecimento quanto às regras que permeiam as demandas e o valor do serviço fazem com que o trabalhador se mantenha inteiramente disponível por longas e exaustivas jornadas – recebendo somente quando acionado para prestar o serviço. Destaca-se, novamente, que não se trata de uma mera escolha do obreiro, e sim da *necessidade de gestão da própria sobrevivência*.

Desse modo, o direito fundamental à limitação da jornada se mostra extremamente necessário no contexto do labor uberizado, sendo requisito indispensável para que a trabalhadora uberizada alcance o valor da dignidade no trabalho.

3.2.2. Efetivação da limitação da jornada de trabalho: o desafio do “salário por peça”

Avançando na discussão, pode-se constatar que a garantia do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho está diretamente ligada à temática acerca do salário do trabalhador, uma vez que “jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia”²⁰⁰.

Por óbvio, o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho do obreiro uberizado deve caminhar associado a uma garantia mínima de salário que assegure não só a mera sobrevivência do trabalhador, mas também uma vida com dignidade.

Não obstante a clareza das premissas acima assentadas, há que se reconhecer que a aplicação da limitação da jornada aos trabalhadores uberizados constitui um grande desafio quando se considera a sua relação com o salário, justamente pelo seu caráter sob demanda.

Segundo Murilo Oliveira²⁰¹, as plataformas digitais “reinventaram” o chamado salário por peça, um modelo de pagamento atrelado ao resultado efetivo do trabalho, no qual o obreiro recebe somente por peça produzida.

Nesse sentido, no referido modelo, o empregador é capaz de estimular a prolongação da jornada de trabalho ao mesmo tempo em que rebaixa o salário do trabalhador, tendo em vista que, ao “vincular maior remuneração à produtividade, o modelo do salário por peça entroniza no trabalhador o desejo por intensidade e maior extensão do tempo de trabalho”²⁰².

200 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1025.

201 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Op. cit.*

202 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Op. Cit.* p. 51.

A adesão dos trabalhadores às jornadas maiores nessas plataformas, tal como no antigo salário por peça, justifica-se no cálculo individual da vantagem prometida: mais viagens, mais remuneração. Todavia, **não são usualmente computadas nesse cálculo de ganhos as diversas despesas efetuadas em razão do trabalho, a depreciação dos instrumentos de trabalho e uma série de riscos da atividade que podem acarretar prejuízos consideráveis.** Isto significa que, numa avaliação profunda e crítica, **a promessa de maior remuneração é uma falácia e uma armadilha de engajamento do trabalhador e de individualização dos riscos da empresa,** que muitas vezes manipula informações e não repassa integralmente as porcentagens que prometeu²⁰³. [grifos da autora]

Como se o observa, a partir de um falso discurso neoliberal baseado na liberdade e autonomia de trabalho, as plataformas digitais externalizam os riscos da atividade da empresa e transferem os custos de aquisição e manutenção de instrumentos de trabalho para seus trabalhadores “parceiros”. Murilo Oliveira²⁰⁴ discorre sobre o modelo de salário por peça adotado no caso da *Uber*:

(...) a Uber adota o modelo de salário por peça, precisamente por “unidade de obra” e **que a externalização dos ativos (ou instrumentos) de trabalho é mais um expediente de redução de custos e precarização, por que fomenta uma confusão conceitual entre instrumento de trabalho e meio de produção,** além de implicar redução de despesas com capital fixo e **atribuí-las formalmente aos trabalhadores**²⁰⁵. [grifos da autora]

Assim, movido por um estímulo econômico baseado na premissa falaciosa de “quanto mais trabalho, maior remuneração” associado à real necessidade de garantir sua sobrevivência, o obreiro uberizado se vê fadado a um resultado comum: *a sobrejornada*.

Diante desse cenário, como conciliar o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho com o modelo de salário por peça incorporado pelas plataformas digitais?

Retomando ao campo jurídico, identifica-se que o Direito do Trabalho encontra sérias dificuldades em regular modelos de trabalho externalizados e não presenciais – como é o caso do labor plataformizado –, uma vez que “as principais instituições e categorias chaves trabalhistas são feitas numa construção territorial e presencial, com forte influência da gestão fordista”²⁰⁶.

203 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Op. Cit.* p. 54.

204 CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização:** um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

205 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Op. Cit.* p. 53.

206 *Idem*, p. 23.

Conforme evidenciado anteriormente, o modelo de gestão adotado pela *Uber* não conta com espaços de trabalho definidos, isto é, não há uma delimitação espacial precisa sobre o campo de realização do labor, pois ela vai muito além dos limites da empresa.

Para Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho, a plataformização do trabalho concretiza uma forma de subordinação do obreiro totalmente difusa, que se diferencia das formas tradicionais de controle do empregador, as quais dependem de um espaço geograficamente delimitado e de uma fiscalização rígida do horário de trabalho²⁰⁷.

Esse cenário desafia a delimitação dos espaços e tempos de trabalho em relação aos espaços e tempos de não trabalho [...], além de permitir a **intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres)**²⁰⁸ [grifos da autora]

Desse modo, a relativização do espaço e do tempo de trabalho dificulta a concretização do direito fundamental a limitação da jornada de trabalho, na medida em que impossibilita a incidência dos marcos jurídicos protetivos para a relação salarial.

A Constituição Federal de 1988 concede *status* de direito fundamental tanto ao direito à limitação da jornada de trabalho quanto à garantia ao salário nunca inferior ao mínimo, em seu art. 7, incisos XIII e VII²⁰⁹, respectivamente.

Segundo Gabriela Neves Delgado, não pode haver outra compreensão do trabalho senão pelo prisma da dignidade²¹⁰. Nesse sentido, “o trabalho digno, enquanto valor e direito fundamental, requer mecanismos para sua concretização, sobretudo no tocante aos direitos fundamentais”²¹¹.

A efetivação do direito à limitação da jornada de trabalho do trabalhador uberizado deve, assim, caminhar junto a garantia de um salário-mínimo e justo, de forma a conferir concretude à diretriz prevalecente do direito fundamental ao trabalho digno.

207 DELGADO, Gabriela Neves. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Belo Horizonte, v.1, n. 1, mar./ago. 2021, p. 47.

208 DELGADO, Gabriela Neves. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Belo Horizonte, v.1, n. 1, mar./ago. 2021, p. 7.

209 BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 29/03/2022.

210 DELGADO, Gabriela Neves. *O trabalho enquanto suporte de valor*. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n°.49. Belo Horizonte: jul/dez, 2006.

211 DELGADO, Gabriela Neves. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Belo Horizonte, v.1, n. 1, mar./ago. 2021, p. 50.

Logo, para que se alcance um patamar civilizatório mínimo para a preservação de condições dignas de trabalho, é essencial que a regulação protetiva do trabalho ultrapasse as barreiras das formas tradicionais de labor, e se estenda também “aos modelos de gestão e de contratação que impliquem na disponibilidade permanente do obreiro em relação ao seu empregador”²¹².

Por fim, cumpre ressaltar que o presente estudo não pretende esgotar a temática e muito menos apresentar uma solução milagrosa para a problemática da relação entre a limitação da jornada de trabalho do trabalhador uberizado e seu salário. O objetivo aqui é contribuir e fomentar a discussão, trazendo para o centro do debate a ideia de que se faz necessário pensar em formas de limitar a jornada de trabalho do obreiro plataformizado e de garantir um mínimo salarial que assegure sua dignidade – e não somente a sua sobrevivência.

3.2.3 Direito à limitação da jornada e gênero: e as mulheres uberizadas?

A partir das considerações feitas acerca da necessidade de efetivação do direito fundamental à limitação da jornada do trabalhador uberizado, bem como sobre sua intrínseca e desafiadora relação com a garantia do salário, é essencial que se analise o contexto a partir de um recorte de gênero.

Ao longo deste estudo, foi evidenciado que a marginalização das mulheres no trabalho com a *Uber* é causada, principalmente, pela divisão desigual do trabalho reprodutivo e produtivo entre homens e mulheres – um dos elementos centrais da teoria da divisão sexual do trabalho. A imprescindibilidade de ampla disponibilidade do labor uberizado acaba por alocar as mulheres em uma posição de desvantagem e de menor remuneração, uma vez que essas se veem obrigadas a ocupar, também, do trabalho reprodutivo, sócio e historicamente atribuído a elas.

Como demonstrado, a divisão sexual do trabalho tem caráter estruturante, e constrange as alternativas laborais das mulheres. Na uberização, tal fato é materializado pela limitação da disponibilidade da mulher para se dedicar ao trabalho produtivo uberizado, o qual é marcado, justamente, pelo seu caráter sob demanda.

Assim, a divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que mina o tempo à disposição da mulher para se dedicar ao labor produtivo, sobrecarrega-a com o trabalho reprodutivo, aumentando significativamente sua jornada de trabalho.

212 DELGADO, Gabriela Neves. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Belo Horizonte, v.1, n. 1, mar./ago. 2021, p.50.

Para além da contagem numérica da sobrejornada a qual as mulheres são submetidas, deve-se ter em mente que a acumulação do trabalho produtivo e reprodutivo também afeta sua saúde psíquica, a chamada “carga mental”²¹³.

O trabalho doméstico requer a atenção feminina integral, uma vez que, mesmo não estando fisicamente presente em casa – ou no lugar onde o labor reprodutivo é realizado –, a mulher necessita estar atenta às demandas que surgem no decorrer do seu trabalho produtivo.

Viviane Vidigal, em entrevista feita com uma motorista da *Uber*, ilustrou, de forma clara, tal carga mental acumulada pelas mulheres:

A entrevista com Solange, que estava sendo realizada durante o percurso, foi interrompida pois, recebeu em seu outro aparelho celular, uma ligação de sua mãe alertando-a que sua filha estava com um pouco de febre, desculpou-se com a pesquisadora por acelerar, indo de encontro a sua filha [...] Carrega consigo dois celulares – um para o trabalho e outro particular. Está presente fisicamente no carro e atenta ao trânsito, mas também está atenta às possíveis chamadas de sua vida, à espera, sem descanso, relevando nunca se desligar do trabalho emocional²¹⁴.

Desse modo, para além da necessária conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo, às mulheres, cabe também, por exemplo, “a sobrecarga mental acerca da organização da casa, das atividades escolares e extracurriculares dos filhos, entre outras obrigações domésticas que, mesmo quando executadas por homens, são normalmente pensadas e administradas por mulheres”²¹⁵.

Nesse sentido, para a pesquisadora, considerando a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, o gênero do trabalhador plataformizado ideal não é neutro, e sim, masculino:

As interrupções são o contrário do que se espera no trabalho plataformizado: disponibilidade total. O tempo social da reprodução é o integralmente disponível, o tempo do trabalho plataformizado, também. Chamadas que quando recebidas síncronas, não poderão ser atendidas simultaneamente. **A disponibilidade total para atender à chamada do capital é masculina**²¹⁶.
[grifos da autora]

Quando se discorre acerca da sobrejornada do trabalhador da *Uber*, nota-se que essa é analisada unicamente pela perspectiva do trabalho produtivo, isto é, o período no qual o

213 VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Campinas, v. 4, 2021, p. 19.

214 VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Campinas, v. 4, 2021, p. 19.

215 DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em *home office*. Dossiê da Revista da Faculdade Mineira de Direito. 2021, p. 4.

216 VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Campinas, v. 4, 2021, p. 19.

trabalhador se ativa na prestação de serviço como motorista. Contudo, quando se adiciona a variável de gênero, verifica-se que tal sobrejornada se elastece ainda mais, porquanto presente o tempo despendido para a realização do trabalho reprodutivo – considerada todas suas nuances.

Nessa perspectiva, “a divisão sexual do trabalho apresenta-se, assim, inadequada para fundamentar a edição de normas trabalhistas voltadas apenas para as mulheres, na medida em que não representa as distintas realidades da presença feminina no mercado de trabalho”²¹⁷

Cabe rememorar, ainda, que o capital necessita do tempo de trabalho das mulheres na esfera reprodutiva, uma vez que seria impossível a realização do trabalho produtivo sem o trabalho feminino efetuado na esfera doméstica e de cuidado²¹⁸. O “trabalho reprodutivo doméstico é o que sustenta o trabalho produtivo, sendo essencial para a manutenção do sistema capitalista”²¹⁹.

O direito fundamental à limitação da jornada de trabalho constitui instituto necessário para a garantia de trabalho digno para as trabalhadoras uberizadas. Todavia, é preciso abordar o uso do tempo de trabalho de modo mais abrangente, de forma a considerar não só a existência do trabalho produtivo, mas também do reprodutivo.

Neste sentido, o controle público sobre o tempo econômico é fundamental para a menor diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho; **entretanto, este controle deve levar em conta as demais dimensões do uso do tempo, que, em geral, são desfavoráveis às mulheres.** Explicita-se a complexidade da regulação sobre o uso do tempo na sociedade capitalista, ao se identificar as limitações de uma regulação social que leve em conta somente o tempo econômico²²⁰. [grifos da autora]

É imprescindível, ainda, ir além:

Muitas feministas modernas propõem que as tarefas domésticas sejam divididas entre homens e mulheres, e esta é uma forma progressista com a qual muitos trabalhadores lidam com a situação; mas, se transformada em programa, é incapaz de atacar a raiz do problema, **já que não se trata de fazer [apenas] uma nova divisão dentro da família, mas justamente de transferir o trabalho doméstico da esfera privada para a esfera pública**²²¹. [grifos da autora]

217 TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020, p.108.

218 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

219 DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em *home office*. Dossiê da Revista da Faculdade Mineira de Direito. 2021, p. 3.

220 DEDECCA, Cláudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. CUT, São Paulo, 2014, p. 32.

221 ASSUNÇÃO, Diane. A precarização tem rosto de mulher: a luta de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP. São Paulo: Edições ISKRA, 2020, p. 54.

Nessa lógica, atesta-se que os mecanismos estatais de regulação e proteção da jornada de trabalho das trabalhadoras uberizadas devem vir acompanhados de discussões e políticas públicas que reconheçam que o trabalho reprodutivo *não* deve ser atribuído exclusivamente às mulheres. O capital se apropria diretamente do resultado desse tipo de trabalho, motivo pelo qual, para além de uma redivisão das funções domésticas no âmbito privado, o labor reprodutivo também deve ser de responsabilidade estatal, como, por exemplo, com a obrigação do Estado assegurar creches e educação em tempo integral para crianças e adolescentes, o que viabilizará o trabalho de mulheres em maior condição de tranquilidade.

Portanto, conforme aponta Maria Cecília Máximo:

[...] as diferenciações biológicas devem ser consideradas como motivação para diferenciações no trato jurídico e social da condição feminina **somente quando visem a proteger a mulher no mercado de trabalho**, por exemplo, criando **condições para que possam desenvolver suas atividades em condições de segurança para si e para seus filhos, antes e após, e durante o período gestacional e não apenas vinculadas à maternidade**²²². [grifos da autora]

Assentadas essas premissas, faz-se necessário reconhecer que a garantia do direito à limitação da jornada da mulher uberizada é apenas um *caminho* para sua emancipação, o qual se mostra, atualmente, factível e harmônico com o ordenamento jurídico brasileiro.

Para Claudia Nogueira, “o processo de emancipação feminina não se resume unicamente nas suas relações diretas com o capital, no espaço produtivo”²²³, mas está também presente nas especificidades das funções reprodutivas.

O presente estudo não pretendeu esgotar todas as vias de discussão acerca da relação entre a uberização e a divisão sexual do trabalho. Como citado anteriormente, a divisão sexual do trabalho decorre de relações sociais desiguais entre os sexos. Assim, “não há nenhuma outra forma de se alcançar a emancipação da mulher [...] sem que ocorra uma metamorfose substantiva nas relações estabelecidas de desigualdade social”²²⁴. Isso quer dizer que as

222 TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020, p.115.

223 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 91.

224 *Idem*, p. 90.

possíveis soluções para os efeitos perversos da divisão sexual do trabalho estão muito além do âmbito trabalhista – o foco deste estudo.

O obstáculo surge quando se considera que a promoção de uma relação de igualdade substancial no espaço produtivo e reprodutivo não faz parte do interesse do capital:

[...] o capital se opõe frontalmente ao processo de emancipação da mulher, visto que ele necessita, para a preservação do seu sistema de dominação, do trabalho feminino, tanto no espaço produtivo como no reprodutivo, preservando, em ambos os casos, os mecanismos estruturais que geram a subordinação da mulher²²⁵.

Desse modo, ao seguir o caminho aqui realizado, esta pesquisa procurou comprovar o lugar marginalizado que a mulher ocupa no labor uberizado, bem como a importância da garantia do direito fundamental à limitação da jornada nesse tipo de trabalho produtivo como *caminho* imprescindível para a emancipação feminina.

225 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 93.

CONCLUSÃO

Como visto, o recente fenômeno da uberização inaugurou uma nova forma de gestão, organização e controle de trabalho, em que a empresa-aplicativo, por meio da plataforma digital, supostamente realiza a mediação entre prestador de serviço e consumidor, enquadrando os trabalhadores uberizados como meros autônomos, desprovidos de qualquer proteção trabalhista.

A pesquisa evidenciou que as plataformas digitais se utilizam de uma estratégia discursiva que associa a marca a noções de liberdade, de independência, de autonomia e de empreendedorismo como forma de mascarar a realidade da subordinação. Apesar de a *Uber* e outras plataformas digitais negarem a presença da subordinação jurídica e de vínculo empregatício, no presente estudo, foi possível perceber que o discurso de autonomia do trabalhador uberizado se trata, em verdade, de uma falácia.

A ausência de liberdade e de autonomia dos trabalhadores uberizados foi observada na medida que as empresas-aplicativo, em especial a *Uber*, monopolizam e concentram o controle sobre elementos essenciais que envolvem tanto a forma de contratação quanto o modo de prestação do serviço, sendo os obreiros obrigados a aderir aos termos e condições estabelecidos e impostos de forma unilateral pelas plataformas. Aliado a isso, está a completa inexistência de proteção social e trabalhista, bem como o fato de que o tema ainda é um lugar de disputa, tanto no âmbito legislativo quanto no âmbito judiciário, o que faz com que os trabalhadores fiquem à mercê das regras ditadas pelas empresas – que servem aos interesses do capital.

A realidade de precarização presente nas relações uberizadas foi demonstrada, principalmente, pelo seu caráter sob demanda, isto é, a necessidade de *disponibilidade ininterrupta do obreiro*. Isso porque, como explicitado ao longo do estudo, como forma de gestão da sua própria sobrevivência, o trabalhador uberizado passa a manter-se inteiramente disponível por longas jornadas, mas é remunerado unicamente pelo que produz, sem poder sequer negociar a distribuição e o valor de seu próprio trabalho.

Nessa perspectiva, constatou-se que, em meio a crise socioeconômica vivenciada nos últimos tempos, a crescente aderência à uberização se traduz, na realidade, em um tipo de ocupação realizada por aqueles que se veem obrigados a se submeter às condições de trabalho precarizadas como forma de escapar do desemprego.

Ora, sendo o trabalho uberizado tido como alternativa salarial – mesmo que precário – em meio ao cenário nefasto em que se vive e, como demonstrado, sendo as mulheres as mais

atingidas pela crise de desemprego, porque elas se encontram em um lugar de marginalização no labor na *Uber*?

A partir desse questionamento, a presente pesquisa evidenciou que, para além dos elementos que comprovam a precarização do trabalho uberizado de forma geral, a situação se agrava quando analisada a partir de uma perspectiva de gênero.

Tomando como base a teoria da divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens a esfera produtiva, verificou-se que a inserção feminina no mundo do trabalho não correu juntamente a uma contrapartida de redução do tempo dedicado por elas à reprodução social, acontecendo apenas uma adição do tempo econômico ao reprodutivo, o que acaba por minar a sua disponibilidade e capacidade psíquica de manutenção do emprego.

Desse modo, observou-se que a divisão sexual do trabalho, pautada pela divisão desarmônica do trabalho reprodutivo e produtivo entre homens e mulheres, influencia diretamente na remuneração percebida pelas motoristas da *Uber*, na medida que limita sua disponibilidade de se dedicar ao labor – *elemento central do trabalho uberizado*. Ou seja, as consequências da divisão sexual do trabalho fazem com que um trabalho que já é precarizado, se torne *ainda mais precarizado* quando observado a partir de um recorte gênero.

Para além disso, ao mesmo tempo em que limita a disponibilidade feminina para se ativar no trabalho uberizado, a divisão sexual do trabalho faz com que a sua jornada laboral fique ainda mais extensa, uma vez que esse desgastante e intenso padrão de jornada presente no trabalho plataformizado também é encontrado com a mesma intensidade no trabalho reprodutivo, sócio e historicamente atribuído às mulheres.

Sem a pretensão de esgotar a discussão e como forma de pensar em alternativas para a efetivação de um trabalho digno no contexto da uberização, o presente estudo pretendeu refletir acerca do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, constantemente violado no âmbito das relações plataformizadas.

Nesse sentido, restou demonstrado que o direito à limitação da jornada de trabalho, enquanto direito fundamental garantidor da dignidade do trabalho – *condição intrínseca ao ser humano* –, deve ser respeitado em todas as relações de trabalho, independentemente da existência de vínculo de emprego. Dessa forma, evidente que os trabalhadores uberizados também devem ser abarcados pela garantia de um trabalho digno, *sobretudo no que diz respeito ao direito à limitação da jornada de trabalho*.

Nesse contexto, há que se destacar o desafio encontrado por esta pesquisa no tocante à conciliação entre o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho com o modelo de

salário por peça incorporado pelas plataformas digitais. Isso porque, no referido modelo, a remuneração do trabalhador está atrelada ao resultado efetivo do trabalho, sendo que o obreiro recebe somente por peça produzida. Ou seja, a redução da jornada implicaria, também, a redução da sua remuneração.

Contudo, como evidenciado, não pode haver outra compreensão do trabalho senão pelo prisma da dignidade, motivo pelo qual a efetivação do direito à limitação da jornada de trabalho do trabalhador uberizado deve necessariamente caminhar junto à garantia de um salário-mínimo e justo, de forma a conferir concretude à diretriz prevalecente do direito fundamental ao trabalho digno.

Seguindo a perspectiva de gênero proposta por este estudo, foi identificado que a discussão acerca do direito fundamental à limitação da jornada não abrange, na maioria das vezes, as distintas realidades da presença feminina no mercado de trabalho, isto é, não considera a sobrejornada da mulher causada pela cumulação do trabalho produtivo e reprodutivo.

Nessa toada, esta pesquisa concluiu que os mecanismos estatais de regulação e proteção da jornada de trabalho das trabalhadoras uberizadas devem correr juntamente a discussões e políticas públicas que assegurem que o trabalho reprodutivo *não* seja atribuído exclusivamente às mulheres. Ainda, haja vista que o capital se apropria diretamente do resultado desse tipo de trabalho, para além de uma redivisão das funções domésticas no âmbito privado, o labor reprodutivo também deve ser de responsabilidade do Estado— como, por exemplo, a obrigação do Estado assegurar creches e educação em tempo integral para crianças e adolescentes, viabilizando o trabalho de mulheres em maior condição de tranquilidade – sendo esse um *caminho* imprescindível para a efetivação da emancipação feminina.

Por todo o exposto, foi possível identificar que as novas formas de flexibilização e precarização difundidas pela uberização intensificam os mecanismos de discriminação às mulheres e fazem com que essas sejam mais afetadas pelas perversidades desse modelo laboral. Ou seja, a precarização do trabalho causada pela uberização é pior para elas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> . Acesso em: 25 ago. 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, São Paulo, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos Avançados, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, 1-21, 2020.

ALVES, A.C.; BAGNO, L.I.M.; GONÇALVES, N. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus. Programa de Pós-Graduação em Direito. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, vol. 4, n. 2, p. 85-116, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo; SANTANA, Marcos. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. Le Monde Diplomatique Brasil, 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/>>. Acesso em 21 agosto 2021.

AQUINO, E. M. L; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, Apr/Jun, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/rPHBfqy6QP8LPYRCqJVSjth/?lang=pt>> Acesso em: 20 de julho 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS. Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. [São Paulo]: Aliança Bike, 2019. Disponível em: http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

ASSUNÇÃO, Diane. A precarização tem rosto de mulher: a luta de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP. São Paulo: Edições ISKRA, 2020.

ARIANO, Silvana. Plataformas digitais de trabalho: evolução conjuntura e regulamentação. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, p. 303-335, 2021.

BARATA, RB. Relações de gênero e saúde: desigualdade ou discriminação? In: Como e porque as desigualdades sociais fazem mal à saúde[online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2009. Temas em Saúde collection, pp. 73-94. ISBN 978-85-7541-391-3. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/48z26/pdf/barata-9788575413913-06.pdf>> Acesso em: 20 de julho 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

BESSA, Ana Cláudia. O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. Dissertação (Graduação em Direito). Universidade Federal da Grande Dourados, 2021.

BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vl. 59, nº 3, 2016.

BBC NEWS BRASIL. Com a pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>> Acesso em: 21 agosto 2021.

BRASIL. Constituição (1988) *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13/12/2021.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 21/12/2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019.

BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE

TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019.

BRASIL DE FATO. “A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra os apps. São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contra-apps>> Acesso em: 21 agosto 2021.

CANÇADO, Andrea Aparecida Lopes; PAGANI, Marcella. Uma relação entre amor, trabalho e família. IN: MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020.

CARNEIRO, Sueli. At last. In: CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, Maria Paula. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. RFI. Disponível em: <<https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>> . Acesso em: 16 setembro 2021.

CARLOTO, Cássia Maria. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. Disponível em: <www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_carlotto.htm>. Acesso em: 20 abr. 2008.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

CASAGRANDE, Cássio. California dreamin’: o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contra-o-pesadelo-uberista-24062019?amp>> . Acesso em: 16 setembro 2021.

CNN BRASIL. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>> Acesso em: 07 outubro 2021.

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, Joana Simões; PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; QUEIROZ, Cristina. A face feminina da pobreza: sobre-representação e feminização da pobreza. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Brasília, novembro de 2005.

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal; DUTRA, Renata Queiroz. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho?. Programa de Pós-Graduação em Direito. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, vol. 4, n. 2, p. 198-220, 2020.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. CUT, São Paulo, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. DE CARVALHO, Bruna Vasconcelos. Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. ANAMATRA, Brasília, DF, p. 34-53, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. BORGES, Caio. A arquitetura espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Belo Horizonte, v.1, n. 1, mar./ago. 2021

DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, R. L.; ASSIS, C. A competência da Justiça do Trabalho nas relações de trabalho digitais uberizadas: apontamentos sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 164.554-MG. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 5, p. 588-595, 2021.

DELGADO, Gabriela. CARVALHO, B.V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Le Monde Diplomatique Brasil, 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>> Acesso em: 27/09/2021.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em *home office*. Dossiê da Revista da Faculdade Mineira de Direito. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves, RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. Revista TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. *O trabalho enquanto suporte de valor*. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, nº.49. Belo Horizonte: jul/dez, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

Desemprego bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas. UOL, São Paulo, 2021. Disponível em:<<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/02/26/desemprego---pnad-continua---dezembro-2020.htm>> Acesso em 21 agosto 2021.

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. EXAME, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 05 outubro 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; FESTI, Ricardo. O segundo breque dos Apps. Correio Brasiliense, Brasília, 24 jul. 2020. Disponível em: https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/opiniaio/2020/07/24/internas_opiniaio,874870/o-segundo-breque-dos-apps.shtml . Acesso em: 18 maio 2021.

FÁBIO, André Cabette. Este estudo afirma que o Uber só é barato porque os motoristas ganham mal. Nexo Jornal, 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/19/Este-estudo-afirma-que-o-Uber-s%C3%B3-%C3%A9-barato-porque-os-motoristas-ganham-mal> . Acesso em 14 out. 2019.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congreso Alas Uruguay, 2017.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Artigo apresentado no Colóquio Marx e o Marxismo v.5, n.8, jan/jun 2017.

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

GONÇALVES, Renata. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. In: Dossiê trabalho e capital: dimensões, soberania e imperialismo no séc. XXI. Revista Lutas Sociais, São Paulo, n. 9/10, p. 125-131, 2003.

GRANT THORNTON. Cresce participação de mulheres em cargos de liderança no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/cresce-participacao-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>> Acesso em: 02 outubro 2021.

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

GRUPO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL. Trabalho em Plataforma. Disponível em: www.trabalhoemplataforma.org/. Acesso em 22 de outubro de 2021.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. A uberização do trabalho é pior pra elas. 2019. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589573-a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas>> Acesso em: 18 outubro 2021.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2020.

MAGNO, Attila, BARBOSA, Silva. O Empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de sociologia e política** V. 19, nº 38: 121-140, 2011.

MARTINS, M. P.. Autonomia Forjada e Desconstitucionalização do Direito do Trabalho: o fenômeno da uberização como dimensão de precarização do trabalhador. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília.

MARX, Karl. O Capital. Livro 1, tomo 2, capítulo XIX (“O salário por peça”). São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. Administradores, 2015. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>> Acesso em: 08 de maio 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13 de fevereiro de 2017. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 14 de fevereiro de 2017.

NASCIMENTO, Sara Diniz . Precarização do Trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Temporalis* (Brasília) , v. 14, p. 39-56, 2014.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA, v. 31, n.1, pp. 33-76, jan-jun 2021.

PARAFUZO. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://parafuzo.com/termos-de-uso/>> Acesso em: 19 outubro 2021.

PARAFUZO. Pré-cadastros de parceiros Parafuzo. Disponível em: <<https://parafuzo.com/trabalhe/>> Acesso em: 19 outubro 2021.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos, repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019.

PINHERIO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA; Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Brasília, novembro de 2019.

PINHEIRO, Luana Simões; JUNIOR, Antonio Teixeira Lima; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane. Nota Técnica n.º 24. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. IPEA. Brasília/DF, 2016.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário n° 0100853-94.2019.5.01.0067. RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho. Julgado em 21 de julho de 2021.

SANTANA, Raquel Leite da Silva. O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia

literária de Carolina Maria de Jesus. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

SENA, Victor. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. EXAME, 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>> Acesso em: 29 outubro 2021.

SILVEIRA, Daniel; Alvarenga, Darlam. Tava de desemprego entre mulheres atinge recorde de 17, 9%. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/taxa-de-desemprego-entre-mulheres-atinge-recorde-de-179percent.ghtml>> Acesso em: 29 outubro 2021.

SILVEIRA, Daniel; FONTANA, Guilherme. Mulher, preta, baixa escolaridade: o retrato do desemprego no Brasil. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/11/mulher-preta-baixa-escolaridade-o-retrato-do-desemprego-no-brasil.ghtml>> Acesso em: 29 outubro 2021.

SINGU. Como a Singu funciona. Disponível em: <<https://singu.com.br/index.html#como-funciona>> . Acesso em: 18 outubro 2021.

SEGALLA, Amauri. Empresa de serviços de beleza em domicílio, Singu cresce 30% ao mês. Correio Braziliense, 2018. Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/04/27/internas_economia,676660/o-que-e-singu.shtml> Acesso em: 18 outubro 2021.

SOUZA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. *A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década*. São Paulo/SP, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea***. Belo Horizonte: Editora Fi, 2020.

UBER do Brasil tecnologia LTDA. Termos e condições. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

UBER do Brasil tecnologia LTDA. Fatos e dados sobre a Uber. Uber Newsroom, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 08 de maio 2021.

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.

VIDIGAL, Viviane. *A classe platformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência*. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 4, 2021.