

MULHERES MOTORISTAS: A INCLUSÃO DE TRABALHADORAS VIA APLICATIVOS COMO REFLEXO DO ESCAPE DAS DISCRIMINAÇÕES SOFRIDAS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

WOMEN DRIVERS: THE INCLUSION OF WORKERS VIA APPS AS A REFLECTION OF THE ESCAPE FROM DISCRIMINATION SUFFERED AND THE PRECARIOUSNESS OF WORK.

Marco Antônio César Villatore⁶

Cássia Coelho Rodrigues⁷

RESUMO

Este artigo versa sobre as mulheres motoristas e a sua inclusão via aplicativos como escape das discriminações e a precarização do trabalho. A problemática: o trabalho feminino via plataforma digital é um escape das discriminações de gênero pré-contratuais? A hipótese: sim, o trabalho das mulheres via aplicativo representa uma forma de escape destas discriminações, mas demanda atenção aos direitos trabalhistas. O método adotado foi o dedutivo. O objetivo principal: analisar a situação das mulheres motoristas trabalhadoras por aplicativos como escape das discriminações sofridas e a precarização do trabalho. Como resultado, obteve-se que a hipótese é verdadeira.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho por aplicativo. Mulheres motoristas. Precarização dos direitos trabalhistas.

ABSTRACT

This article is about women drivers and their inclusion via apps as an escape from discrimination and precarious work. The problem: is female work via digital platforms an escape from pre-contractual gender discrimination? The hypothesis: yes, women's work via the app represents a way of escaping this discrimination, but it demands attention to labor rights. The method adopted was deductive. The main objective: to analyze the situation of female drivers working through apps as an escape from the discrimination suffered and the precariousness of work. As a result, it was obtained that the hypothesis is true.

KEYWORDS: Work by application. Women drivers. Precariousness of labor rights.

⁶ Advogado. Professor da Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFSC. Líder do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (Neates/UFSC). Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Coordenador de Pós da ABDConst. E-mail: marcovillatore@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6365-6283>.

⁷ Graduanda de Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (Neates/UFSC). Monitora de Direito do Trabalho (UFSC). E-mail: cassiaufscdir@gmail.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2468194533056345>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-4042-0536>.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo versa sobre as mulheres motoristas e a inclusão de trabalhadoras via aplicativos como reflexo do escape das discriminações sofridas e a precarização do trabalho.

A problemática trazida é manifesta através da seguinte indagação: o trabalho feminino via plataforma digital representa uma forma de escape das discriminações de gênero pré-contratuais?

Para responder a essa indagação, formula-se a hipótese de que sim, o trabalho das mulheres via aplicativo representa uma forma de escape das discriminações pré-contratuais válida, mas que demanda grande atenção para que não se firam direitos trabalhistas.

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo com procedimentos descritivo, hermenêutico e argumentativo. Quanto às técnicas empregadas, foram a análise bibliográfica, documental e de notícias.

O principal objetivo desta pesquisa é analisar a situação das mulheres motoristas com foco na inclusão de trabalhadoras via aplicativos como reflexo do escape das discriminações sofridas e a precarização do trabalho. Os objetivos específicos são: 1) analisar as discriminações sofridas pelas mulheres no ambiente laboral e suas origens; 2) estudar a baixa quantidade de mulheres motoristas no mercado de trabalho e a crescente inclusão via aplicativos, bem como o estigma do trabalho de motorista profissional sob a perspectiva de gênero; e, por fim, 3) traçar reflexões acerca da “uberização” como alternativa de escape das discriminações pré-contratuais e naturalizadas no ambiente laboral e a precarização dos direitos trabalhistas.

2 AS DISCRIMINAÇÕES SOFRIDAS PELAS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL E SUAS ORIGENS

2.1 A Construção do conceito de gênero como origem das discriminações

Ao rejeitar a associação entre gênero e justificativas de ordem biológica, Scott (1990, p. 7) define o gênero como "uma categoria social atribuída a um corpo sexuado", ou seja, uma forma de compreender as identidades femininas e masculinas como frutos das interações sociais. A historiadora (Scott, 1990, p. 7) ainda reforça que, embora o estudo das relações de gênero possa ter vínculos com o sexo, ele não

se limita totalmente a esse aspecto, nem à sexualidade, evidenciando que esses conceitos não são equivalentes.

No livro "As regras do método sociológico", Durkheim (2004) define os fatos sociais como comportamentos, pensamentos e sentimentos que são externos ao indivíduo e exercem uma pressão coercitiva sobre ele, impondo-se de forma independente da sua vontade. Segundo o autor, os fatos sociais têm três características principais: coercitividade, exterioridade e generalidade. No capítulo V, Durkheim (2004, p. 98-99) apresenta diretrizes para entender os fatos sociais, sugerindo que, ao analisar um fenômeno social, é necessário investigar tanto a causa que o origina quanto a função que ele desempenha na sociedade. Com base nessa lógica, se considerarmos o gênero como um conjunto de normas que definem feminilidade e masculinidade, a questão que surge é: quais são as causas dessas normas e qual é o papel que elas desempenham socialmente?

2.2 Violência de gênero e discriminações nas fases pré-contratual e contratual

Na fase pré-contratual, que ocorre antes da assinatura do contrato de trabalho, apesar de não haver ainda um vínculo formal de emprego, diversas práticas no processo de seleção podem configurar discriminação, pois, apesar do direito de escolha inerente ao empregador, não deveria ser usado para externar seus preconceitos. No caso das mulheres, a Lei n.º 9.099/1995 proíbe a exigência de exames ou testes que envolvam esterilização ou gravidez como condição para admissão, já que o estado de gravidez é muitas vezes visto de forma negativa pelos empregadores no contexto do cargo oferecido (Coutinho, 2006, p. 113).

Durante entrevistas de emprego, mesmo que uma mulher tenha maior qualificação, ela pode ser preterida em favor de candidatos homens, devido à associação de determinadas funções a um gênero específico, seja por preconceito do empregador, seja pela forte influência cultural que associa certas funções a padrões sociais enraizados, caso das mulheres motoristas profissionais, pouco contratadas para a função, como será possível identificar no próximo capítulo.

Durante a fase contratual, que vai do início ao término do contrato de trabalho, conforme estabelecido no art. 1º, III, da CF/88, o empregador tem a obrigação de respeitar a dignidade do empregado e assegurar condições de trabalho apropriadas. Contudo, durante o contrato, violências de gênero e discriminações são frequentes, sendo, inclusive, por ação ou omissão do empregador (Coutinho, 2006, p. 118).

Primeiramente, o assédio moral no ambiente de trabalho, que é uma forma de violência psicológica frequentemente associada a constrangimento e humilhação, envolve comportamentos repetitivos como gestos, ofensas leves ou expressões que podem resultar na exclusão da vítima e prejudicar sua carreira profissional (Brasil, 2018, p. 10). Além disso, o assédio virtual ou cyberbullying no contexto profissional, que também se enquadra como violência psicológica e moral, afeta especialmente as mulheres e pode ocorrer tanto online quanto offline, com destaque para as interações realizadas por meio das redes sociais (Brasil, 2018, p. 12).

No cenário da violência psicológica, bem como na moral e patrimonial, o termo "teto de vidro" descreve a significativa discriminação que as mulheres enfrentam devido à desigualdade de oportunidades no trabalho. Apesar de terem o mesmo nível de dedicação e qualificações que seus colegas masculinos, as mulheres frequentemente encontram barreiras e preconceitos inconscientes, relacionados a estereótipos culturais sobre o "feminino" (Brasil, 2018, p. 39).

Em relação à violência sexual e física, o assédio sexual no local de trabalho se caracteriza por ações de natureza sexual, como toques não desejados, comentários inapropriados ou propostas feitas a uma pessoa sem seu consentimento. Essas condutas comprometem a sexualidade da vítima e geralmente têm como objetivo obter favores sexuais ou criar um ambiente de trabalho hostil. No Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ocorrer tanto entre indivíduos em diferentes níveis hierárquicos quanto entre colegas de mesmo nível. Além disso, a importunação sexual refere-se à prática de atos sexuais não consentidos, visando satisfazer desejos pessoais (Brasil, 2018, p. 11).

Na perspectiva da empregada grávida, também vítima de discriminações na fase pré-contratual, os desrespeitos mostram-se ainda mais intensos, visto que o empregador as coloca em situações constrangedoras visando duas hipóteses: i) levá-la ao pedido de demissão, perdendo o direito à estabilidade; ou ii) usar abusivamente do poder disciplinador para alegar insubordinação e configurar justa causa (Coutinho, 2006, p. 119).

Nesse sentido, é possível aferir que as mulheres são, cotidianamente, colocadas em dúvida quanto a sua capacidade de exercer plenamente seu trabalho e sofrem discriminações e violências diariamente, seja no momento pré-contratual ou contratual.

3 A BAIXA QUANTIDADE DE MULHERES MOTORISTAS NO MERCADO DE TRABALHO E A CRESCENTE INCLUSÃO VIA APLICATIVOS

3.1 O estigma do trabalho de motorista profissional: uma perspectiva de gênero

Goffman (1988) emprega o termo estigma para referir-se a marcas corporais que, segundo a percepção social, destacam algo fora do comum ou negativo, estabelecendo o que se espera de cada pessoa. Esse processo ocorre por meio da categorização, onde os ambientes sociais organizam os indivíduos conforme características associadas a determinados contextos. Observa-se que o estigma não é intrinsecamente ruim, pois, enquanto marginaliza um grupo, pode assegurar a normalidade de outro, refletindo a dinâmica de poder em que um padrão social predomina sobre narrativas consideradas mais vulneráveis (Júnior *et al.*, 2022).

Na obra "A dominação masculina", Pierre Bourdieu (2002) observa que a dominação masculina sobre as mulheres ocorre de maneira simbólica, o que ele define como violência simbólica, uma forma de violência que não se manifesta fisicamente, mas que se perpetua pela normalização dos símbolos que sustentam essa dominação. Bourdieu aponta que a sociedade tenta naturalizar essa divisão de gênero e, ao fazer isso, reforça a exclusão das mulheres de espaços sociais e impede sua plena participação.

Michel Foucault (1996), em "A ordem do discurso", argumenta que o discurso não é apenas um reflexo das lutas ou sistemas de dominação, mas também o objeto dessas lutas, um poder que as pessoas desejam conquistar. Assim, o discurso se torna uma ferramenta fundamental para estabelecer hierarquias sociais e exercer controle.

Foucault (1996, p. 38-39) também observa que os discursos preexistem aos sujeitos e suas particularidades. Nesse contexto, Torrão Filho (2005, p. 139) afirma que tanto as mulheres quanto os homens são moldados e controlados por essas construções discursivas: as mulheres aprendem a ser submissas e femininas, enquanto os homens são pressionados a manter sua masculinidade. Torrão Filho (2005, p. 136) destaca que o gênero se preocupa em consolidar um discurso que constroi identidades femininas e masculinas, aprisionando homens e mulheres em papéis rígidos, que a história deve libertar.

Conforme destaca Milkman (2016), diversas atividades foram desempenhadas predominantemente por mulheres, geralmente ligadas ao cuidado, um tipo de trabalho

frequentemente visto como próprio do universo feminino. Essa percepção acaba por limitar a presença das mulheres em outras ocupações consideradas masculinas, além de condicionar suas escolhas profissionais a papéis de gênero. Já Coelho (2006) argumenta que o principal obstáculo à plena participação feminina no mercado de trabalho é a discriminação por parte dos empregadores, conforme discutido no capítulo anterior. Essa discriminação se baseia na crença de que a produtividade entre homens e mulheres é desigual, favorecendo o desempenho masculino (Goulart *et al.*, 2022, p. 131-132).

É importante destacar que as motoristas enfrentam uma carga psicológica adicional, gerada pela responsabilidade com os filhos e o lar, somada à insegurança da profissão. Isso ocorre porque a habilidade das mulheres ao volante é frequentemente questionada, reforçando o constrangimento exemplificado pelo ditado popular "mulher no volante, perigo constante". Além disso, como as mulheres também foram educadas dentro desse sistema, acabam reproduzindo comportamentos machistas no dia a dia.

Sheller (2009) destaca que a profissão de motorista foi historicamente destinada aos homens, associada a habilidades "naturais" masculinas, o que torna ainda mais difícil a entrada das mulheres nesse campo, visto que os homens o consideram como pertencente a eles. Assim, a presença de mulheres motoristas é vista como uma "ameaça social" à identidade de gênero da profissão, rompendo padrões culturais estabelecidos (Goulart *et al.*, 2022, p. 113). Nesse sentido, vale ressaltar que, desde a infância, os meninos são incentivados a brincar com carros, enquanto as meninas são orientadas a brincar com bonecas, reforçando os papéis de cuidado para o futuro.

Bruschini (1996, p. 88) aponta que “a constante necessidade de conciliar os papéis familiares e profissionais reduz a disponibilidade das mulheres para o trabalho (...)”, o que contribui para a limitação das oportunidades de ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho (Coutinho, 2006, p. 37). Embora o disposto pelo autor seja verdadeiro, é crucial reconhecer os avanços já alcançados, como será demonstrado nos dados do próximo tópico, há uma transformação nas visões sobre as atividades segregadas por gênero, provocando uma reconfiguração das funções sociais, pelo menos no âmbito profissional. Esse progresso se deve, em grande parte, às inovações tecnológicas, como os aplicativos de transporte (Goulart *et al.*, 2022, p. 113), baseados em um modelo econômico que dispensa um empregador que possa

discriminar por sexo, uma vez que os algoritmos se concentram em critérios objetivos, como idade, habilitação e, em alguns casos, a ausência de antecedentes criminais.

4.2 O baixo índice de contratações femininas para o ramo de transportes e a inclusão de mulheres como trabalhadoras por aplicativos

Este item trará dados acerca da pequena quantidade (percentual e numérica) de mulheres contratadas para o trabalho no setor de transportes, bem como, na sequência, apresentará dados que evidenciam o aumento da inclusão das mulheres nesse segmento a partir do trabalho nas plataformas digitais. Como destacado no item acima, os dados que aqui serão apresentados muito se influenciam pelo estigma e esteriótipo dos papéis e profissões de gênero.

Uma série de entrevistas realizadas por Carvalho e Casagrande (2020) a percepção das mulheres que atuam como motoristas, uma profissão tida como predominantemente masculina, revela que, devido à persistência dos estereótipos de gênero, ainda existem práticas no ambiente de trabalho que, mesmo de maneira sutil, subestimam suas habilidades profissionais. Essas práticas frequentemente insinuem que dirigir um ônibus não seria uma tarefa apropriada para elas, sugerindo que suas capacidades seriam mais adequadas para tarefas como operar um fogão ou uma máquina de lavar (Carvalho; Casagrande, 2020, p. 306).

O Observatório (Portal ONSV, 2023) coletou dados sobre a presença feminina no trânsito, fornecidos pelo Renach (Registro Nacional de Carteira de Habilitação) e pela PRF (Polícia Rodoviária Federal). Embora os homens ainda sejam maioria nas vias, os dados indicam um aumento no número de mulheres condutoras nas categorias “A”, “B”, “AB” e “AD” nos últimos anos. Na categoria “B”, as mulheres superam ligeiramente os homens habilitados, representando 50,2% do total. Na categoria “A”, elas correspondem a 35,1%, e na “AB”, a 28,5%. No ano de 2020, houve 91.305 mulheres habilitadas na categoria “C” (transporte de cargas), e em 2022, foram registradas 66.106 novas condutoras nessa mesma categoria. Considerando o levantamento de 2023, o Brasil conta com 77.767.395 condutores habilitados em todas as categorias, o que significa que, em média, uma em cada três pessoas habilitadas é mulher.

Em estudo realizado por Santos Junior *et al* (2022, 46-47), a partir de um levantamento realizado pelo Departamento Nacional de Trânsito (DENATRAN) é apontado que em 2020, o Brasil registrou um total de 74.258.684 pessoas habilitadas,

das quais 35% eram mulheres. Somando a este cenário, a Confederação Nacional de Transportes (CNT) demonstrou que as mulheres eram somente 6% no mercado de motoristas profissionais em 2019, com as mulheres representando apenas 0,5% do total entre os caminhoneiros.

Nos setores de transporte e tráfego, a presença feminina é reduzida. Na Companhia de Engenharia de Tráfego de São Paulo (CET-SP), apenas 14% dos colaboradores são mulheres, e somente 17% dos motoristas de transporte público no Brasil são do sexo feminino (Mobilize Brasil, 2021).

A profissão de motorista de aplicativo, apesar de recente, atrai mulheres pela facilidade de adesão online, flexibilidade e potencial de ganhos financeiros. Essa flexibilidade é especialmente valiosa para mulheres que conciliam trabalho remunerado e doméstico, além de buscar independência econômica. O trabalho remunerado pode aumentar a autoestima e a voz das mulheres, proporcionando liberdade e motivação para o progresso. No entanto, a presença feminina no setor ainda é limitada devido a estereótipos sobre a profissão e preocupações com a segurança (Colodetti; Melo, 2021, p. 877).

5. TRANSPORTE POR APLICATIVO, TENTATIVA DE ESCAPE DAS DISCRIMINAÇÕES CONTRA AS MULHERES E PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

5.1 A “uberização” e a precarização dos direitos trabalhistas

“Uberização” acabou por se tornar um termo recorrente no vocabulário cotidiano a ponto de transcender o coloquialismo das conversas e adentrar em meios acadêmicos como um fenômeno; uma palavra importada de outra língua que adquiriu significado próprio.

Tanto foi além do uso informal, que, no contexto nacional, a própria Academia Brasileira de Letras (ABL) definiu o termo incorporando-o ao léxico formal da língua portuguesa. Veja-se a definição retirada do próprio site da ABL:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber

Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.] (Uberização, 2024).

Esta definição do vocábulo demonstra tão bem a vastidão do significado deste novo termo, que justifica a quantidade de debate acadêmico sobre ele nas mais diferentes áreas e pontos de vista. Neste sentido, é importante demonstrar o que se entende (além da precisa definição da ABL) como abrangido pelo conceito de “uberização” para este texto.

Neste sentido, tem-se que as plataformas digitais como a Uber⁸ funcionam com base na economia capitalista, onde a remuneração dos trabalhadores é influenciada pela oferta e demanda. Se há muitos motoristas ou entregadores disponíveis, a remuneração tende a ser menor. Por outro lado, quando há alta demanda por serviços e poucos prestadores disponíveis, a remuneração tende a aumentar. Além disso, o sistema recompensa a produtividade; trabalhadores que oferecem mais serviços têm a possibilidade de ganhar mais, enquanto aqueles que trabalham menos não recebem o mesmo valor. Em resumo, a remuneração é proporcional à quantidade de trabalho realizado (Izuta; Villatore, 2024, p. 6-7).

Entretanto, este fenômeno das plataformas digitais e da “uberização” vai muito além de uma simples novidade e alteração de relação de trabalho, ele carrega em si uma série de consequências que, em síntese, representam uma forte ameaça juslaboral e resultam na precarização dos direitos trabalhistas.

Os trabalhadores são muitas vezes forçados⁹ a entrar no ambiente virtual de trabalho, com a exploração sendo imposta pelo mercado capitalista, mesmo que sutilmente. Enfrentam a falta de oportunidades e qualificação, enquanto são atraídos pela promessa de autonomia e empreendedorismo promovida pelas grandes empresas, que lucram com mão de obra barata. As políticas neoliberais e a flexibilização dos direitos trabalhistas justificam a falta de regulamentação no trabalho das plataformas digitais, destacando a autonomia e meritocracia como pilares dessa doutrina. Esse vácuo regulatório permite que grandes corporações se aproveitem da

⁸ Além da Uber, outras empresas como 99 Taxi e Buser atuam como plataformas digitais para intermediar a mão de obra, oferecendo serviços de transporte e entrega. Além disso, empresas como iFood, UberEats, Rappi e ZéDelivery utilizam plataformas digitais para facilitar a venda e entrega de produtos (Izuta; Villatore, 2024, p. 6-7).

⁹ Diante da crise econômica global, especialmente após a crise de 2008, que deixou mais de 200 milhões de pessoas desempregadas, as empresas de aplicativos surgiram como uma solução rápida e acessível, permitindo que muitas pessoas conseguissem garantir seu sustento (Okusiro e Squeff, 2023, p. 67-68).

exploração, enfraquecendo e até mantendo a ausência de direitos e garantias trabalhistas como salário-mínimo, representação sindical, segurança, saúde e previdência, além da ausência de limites na jornada de trabalho. Essa fragilização é dupla: afeta não apenas as condições de trabalho, mas também a dignidade do trabalhador, levando a uma marginalização tanto social quanto regulatória (Canonica, 2023, p. 125-126).

O tripé econômico-ideológico-jurídico criou um ambiente favorável ao crescimento rápido do capitalismo de plataforma, que se espalhou pela sociedade sem uma análise detalhada dos riscos associados. Embora esse novo formato de trabalho esteja em expansão e já esteja sendo estudado em várias áreas, ele continua a evoluir e se adaptar conforme novas questões jurídicas e sociais surgem e a pesquisa se aprofunda. As plataformas digitais de trabalho estão em constante transformação, refletindo o impacto das discussões jurídicas e das demandas sociais emergentes. No contexto do capitalismo de plataforma, apesar de ter sido uma importante fonte de renda, os retrocessos provocados são evidentes e prejudiciais à sociedade, aspectos que não foram considerados na adesão generalizada a esse modelo. Com a expansão das plataformas digitais de trabalho, o volume de estudos sobre suas consequências sociais tem aumentado, revelando que essas plataformas intensificam a exploração dos trabalhadores e comprometem severamente os direitos laborais conquistados através de inúmeras lutas, configurando um verdadeiro dumping social (Okusiro e Squeff, 2023, p. 68).

Traçado esse contexto da definição de trabalhos por plataforma e da consequente mitigação dos direitos laborais característicos dessa forma de trabalho, bem como considerando o exposto nos capítulos anteriores sobre as discriminações pré-contratuais sofridas pelas mulheres, cumpre refletir se optar por esta atividade é algo que compensa.

5.2 Alternativa de escape das discriminações pré-contratuais e naturalizadas no ambiente laboral: um preço que vale a pena pagar?

Colodetti e Melo (2021) realizaram uma entrevista muito interessante para entender as relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro no que diz respeito às mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Embora todas as entrevistadas acreditem na igualdade de acesso e oportunidades, o sistema de avaliações dos aplicativos de transporte não consegue evitar que motoristas

mulheres recebam notas baixas apenas por seu gênero. Isso revela uma dominação e violência simbólica persistente, com estereótipos de gênero ainda influenciando o ambiente de trabalho predominantemente masculino. Há uma necessidade de adaptar os aplicativos de mobilidade urbana para oferecer maior proteção e suporte às mulheres motoristas. Apesar dos obstáculos e do contexto social historicamente machista, a profissão de motorista de aplicativo pode servir como uma forma de empoderamento feminino, proporcionando reconhecimento, autonomia e independência financeira, e refletindo mudanças na aceitação das mulheres nesse setor (Colodetti; Melo, 2021, p. 883-884).

A discriminação de gênero é evidente em várias áreas do trabalho, incluindo acesso a empregos, critérios de seleção, salários, ascensão profissional, demissões e assédio. Embora a igualdade de oportunidades não vise eliminar diferenças biológicas, as desigualdades entre homens e mulheres persistem. Mulheres enfrentam desvantagens em salários e oportunidades, muitas vezes devido a responsabilidades familiares, e são frequentemente as principais vítimas de discriminação no trabalho. A flexibilização do trabalho inicialmente ofereceu mais oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, mas acabou levando à precarização das condições de trabalho, com contratos flexíveis, mal pagos e temporários, aumentando as desigualdades que elas enfrentam. Embora a flexibilização do trabalho tenha aumentado desigualdades, também houve mudanças positivas no perfil das mulheres no mercado de trabalho. Atualmente, elas têm maior escolaridade, permanecem por mais tempo no mercado, mesmo com responsabilidades familiares, e dedicam mais horas ao trabalho remunerado (Coutinho, 2006, p. 38-40).

O que cumpre questionar diante deste cenário é se vale a pena se sujeitar às lacunas de regulamentação e as precarizações dos direitos trabalhistas decorrentes da “uberização” para buscar desviar antecipadamente de um cenário de discriminações e desigualdades em razão de estigmas e estereótipos (devido ao gênero) que afetam a mulher mesmo no âmbito pré-contratual.

Entende-se que qualquer conclusão aqui trazida será, muito em breve, superada por legislações e regulamentações que tramitam em razão de um assunto tão dinâmico como o do trabalho por plataformas digitais. Cita-se, neste sentido, que estão em tramitação (em agosto de 2024), o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024 e o Projeto de Lei n.º 536/2024 (ambos na Câmara dos Deputados).

Entretanto, salienta-se que, como trabalhado nos capítulos anteriores deste texto, qualquer mitigação e deterioração da legislação trabalhista é reprovável. E ainda mais, além de serem contraindicados, ferem o princípio da vedação ao retrocesso social e apenas acentuaram a desigualdade socioeconômica e de gênero que já é presente na sociedade brasileira. Porém, em um panorama de desigualdade, observa-se que o trabalho das mulheres por meio de aplicativos oferece uma alternativa para evitar discriminações pré-contratuais, mas requer cuidadosa supervisão para garantir que os direitos trabalhistas não sejam comprometidos. Além disso, é urgente a necessidade de regulamentação para evitar a continuidade da precarização e a redução dos direitos sociais que essas trabalhadoras enfrentam atualmente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão e o resultado a que se chega com esta pesquisa (e que responde à indagação que a motivou) é que a hipótese é verdadeira, pois sim, o trabalho das mulheres via aplicativo representa uma forma de escape das discriminações pré-contratuais válida, mas que demanda grande atenção para que não se firam direito juslaborais e, ao mesmo tempo, exigem regulamentação o quanto antes, para que não se prolongue a situação de precarização e mitigação de direitos sociais (cenário em que se encontram estas trabalhadoras neste momento).

Os objetivos foram alcançados com êxito. Analisou-se a situação das mulheres motoristas com foco na inclusão de trabalhadoras via aplicativos como reflexo do escape das discriminações sofridas e a precarização do trabalho. Os objetivos específicos também foram alcançados: 1) analisaram-se as discriminações sofridas pelas mulheres no ambiente laboral e suas origens; 2) investigou-se a baixa quantidade de mulheres motoristas no mercado de trabalho e a crescente inclusão via aplicativos, bem como o estigma do trabalho de motorista profissional sob a perspectiva de gênero; e, por fim, 3) refletiu-se acerca da “uberização” como alternativa de escape das discriminações pré-contratuais e naturalizadas no ambiente laboral e a precarização dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Título original: La domination masculine.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Atualizada até a Emenda Constitucional n.º 132, de 20 dez. 2023. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei n.º 9.099, de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 27 set. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Nucleo_de_Genero/assedio_sexual/assedio_cartilha/MPT%20-%20ABC%20da%20Viol%C3%Aancia%20contra%20a%20Mulher%20no%20Trabalho.pdf. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: O trabalho da mulher no Brasil e nas Regiões Nordeste e Sudeste na década de oitenta. In: LIGOCKI, Malô Simões Lopes; Libardoni, Marlene Libardoni. **Em Busca da Igualdade**: Discriminação positiva, ações afirmativas. Brasília: CFEMEA: São Paulo: ELAS, 1996.

CANONICA, Giovane. **Trabalho descartável e precarização da vida**: a proteção jurídica do trabalhador de plataforma digital sob a ótica da hermenêutica laboral brasileira e das Convenções Internacionais de Trabalho. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/247781/PDPC1663-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 ago. 2024.

CARVALHO, Ana Maria; CASAGRANDE, Lindamir Salete. Mulheres motoristas de ônibus: o que se sabe sobre elas? **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 16, n. 39, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/9198>. Acesso em: 15 ago. 2024.

COELHO, Danilo. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, João Alberto De.; NEGRI, Fernanda De.; e COELHO, Danilo (Orgs.) **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: Ipea, 2006.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, p. 872–886, out. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-39512020141>. Acesso em: 15 ago. 2024.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate e de promoção da igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/crianca/Pagina/Publicacoes-OIT-Igualdade->

Racial . Acesso em: 14 ago. 2024.

DURKHEIM, Émile. O que é um facto social? In: DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. Tradução de Eduardo Lúcio Nogueira. 9. ed. Lisboa: Presença, 2007. Título original: Les règles de la méthode sociologique.

FOUCAULT, Michel. A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. Tradução de Laura Fraga de Almeida Sampaio. São Paulo: Loyola, 1996. Título original: L'ordre du discours : leçon inaugurale au Collège de France prononcée le 2 décembre 1970.

GOULART, Ana Maria Mendes; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; VERSIANI, Fernanda. Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Revista RECADAM**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 124-148, Jan./Abr. 2022. DOI: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2022005>. Acesso em: 15 ago. 2024.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade**. Tradução de Mathias Lambert. Rio de Janeiro: Zahar, 1988, v. 4. Título original: Stigma - Notes on the Management of Spoiled Identity.

IZUTA, Thierry Gihachi; VILLATORE, Marco Antônio César . A 'uberização' do trabalho e escola austríaca de economia: os impactos da intervenção estatal na tentativa de 'proteger' o trabalhador da uberização do trabalho. In: Lincoln Zub Dutra. (Org.). **Direito do trabalho e direito econômico: diálogos e interconexões**. 1ed. Leme: Mizuno, 2024, v. III, p. 51-79.

MILKMAN, Ruth. **On gender, labor, and inequality**. Champaign: University of Illinois Press, 2016.

MOBILIZE BRASIL. Mobilize/ Younder (Assessoria). **Elas vão de transporte público e a pé... De carro, mais por privacidade**. 2021. Disponível em: <https://www.mobilize.org.br/noticias/12528/elas-vao-de-transporte-publico-e-a-pe-de-carro-mais-por-privacidade.html>. Acesso em 15 ago. 2024.

PORTAL ONSV. Observatório. **Mulheres e o cenário do trânsito brasileiro**. 2023. Disponível em: <https://www.onsv.org.br/comunicacao/mulheres-e-o-cenario-do-transito-brasileiro>. Acesso em 15 ago. 2024.

OKUSIRO, Izabela Ambo; SQUEFF, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso. A utilização do dumping social pelo capitalismo de plataforma: o processo da uberização do trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 27, n. 3, p. 52-74, nov. 2023. DOI: 10.5433/21788189.2023v27n3p52-74. Acesso em: 15 ago. 2024.

SANTOS JÚNIOR, Adriano dos; MARQUES, Davi Sampaio; LIMA, Tereza Cristina Batista de; PAIVA, Luis Eduardo Brandão. Elas no volante: a inclusão de mulheres motoristas de ônibus. **Revista E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 22, n. 61, p. 44-63, Jan./Abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2022v22n61p44-63>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SCHELLER, Livia. **Le temps des conductrices de bus**: pour un espace de pensée entre activité professionnelle et personnelle. *Temporalités: Revue de sciences sociales et humaines*, p. 1-14, 2009. DOI: <https://doi.org/10.4000/temporalites.1020> . Acesso em: 15 ago. 2024.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Tradução de Guacira Lopes Louro, a partir de versão em francês. Revisão de Tomaz Tadeu da Silva, de acordo com o original em inglês. Título original: Gender on the politics of History. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 14 ago. 2024.

TORRÃO FILHO, Amílcar. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 24, p. 127-152, jan.-jun. 2005. DOI: 10.1590/S0104-83332005000100007. Acesso em: 15 ago. 2024.

UBERIZAÇÃO. In: **Academia Brasileira de Letras**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, 2024. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em 14 ago. 2024.