

Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana

Ana Maria Mendes Goulart, Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo e Fernanda Versiani

RESUMO

Levando em consideração o contexto da economia compartilhada, esta pesquisa tem como objetivo compreender como as mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana percebem as relações de gênero nesta atividade profissional reconhecida como o “tipo de trabalho para homem”. A pesquisa é de caráter qualitativo, do tipo descritivo, em que foi realizado um estudo de caso com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Foram realizadas onze entrevistas semiestruturadas por meio da técnica “bola de neve”. Os resultados indicam que o trabalho de motorista de aplicativo não é visto como pertencente a um gueto profissional, mas constata-se que a predominância masculina na atividade sugere o contrário. Ficou em evidência o reflexo social e cultural no discurso das entrevistadas para o entendimento da construção dos significados na relação de gênero enquanto relação primária de poder. Observou-se também que o contexto da economia compartilhada pode favorecer a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente naquelas atividades tidas como pertencentes aos guetos profissionais masculinos. Entretanto, para isso, é necessário discutir mais sobre o assunto, visto que a complexidade da falta de mulheres em determinados tipos de trabalho se dá pela exclusão subjetiva do sistema patriarcal.

Palavras-chave: economia compartilhada; guetos profissionais; aplicativos de mobilidade urbana; relações de gênero.

Gender relations and professional ghetto: a study with female drivers from urban mobility applications

ABSTRACT

Taking into account the context of the shared economy, this research aims to understand how female drivers from urban mobility applications perceive gender relations in their professional activity, being recognized as the “type of work for men”. The research is qualitative and descriptive; therefore, a case study was conducted with female drivers from urban mobility applications. Eleven semi-structured interviews were carried out using the “snowball” technique. The results indicate that the job of an application driver is not seen as belonging to a professional ghetto, but it seems that there is a male predominance in the activity. The social and cultural reflex was evident in the interviews’ discourse, to understand the construction of meanings in the gender relation as a primary power relation. It was also observed that the context of the shared economy may favor the greater participation of women in the labor market, especially in those activities considered as from professional male ghettos. Moreover, it is necessary to discuss more the subject, since the complexity and the lack of women in certain types of work is due to their subjective exclusion in a patriarchal system.

Keywords: *shared economy; professional ghettos; urban mobility apps; gender relations.*


Recebido em: 07/08/2020
Revisado em: 28/09/2020
Aprovado em: 18/10/2021



Ana Maria Mendes Goulart 

Centro Universitário Unihorizontes,
Brasil
Mestre em Administração, Centro
Universitário Unihorizontes, Brasil

anam.goulart23@gmail.com

Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo 

Centro Universitário Unihorizontes,
Brasil
Doutora em Ciências das
Organizações, Université Paris IX
Dauphine, França

marlene.catarina@unihorizontes.br

Fernanda Versiani 

Centro Universitário Unihorizontes,
Brasil
Doutora em Administração, Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais,
Brasil

nandaversiani@gmail.com

Introdução

Ao longo dos anos, os estudos sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho e sobre as relações de gênero, sobretudo na área da administração, foram ganhando cada vez mais espaço. Isto porque com o crescimento da industrialização, da urbanização e com as reconfigurações no mercado de trabalho, as mulheres foram ocupando espaços que anteriormente não lhes eram permitidos (Leone & Teixeira, 2016).

Há décadas os espaços permitidos às mulheres estavam relacionados ao lar, às atividades domésticas, ao cuidado exclusivo dos filhos. Hoje, as mulheres já conquistaram novos espaços; mas, para chegar até o trabalho de motorista de aplicativo, foco desta pesquisa, foram muitos os percursos históricos que marcaram a participação das mulheres no mercado de trabalho.

O trabalho de motorista é tradicionalmente associado aos homens, pois “dirigir é um sinal de status, um símbolo de poder e sexualidade” (Oliveria & Pinheiro, 2007, p. 172). Assim, a atividade de motorista se insere em um universo construído por e para os homens. A entrada das mulheres neste espaço tem sido cada vez mais comum. Exemplos que podem ser citados são motoristas de ônibus, táxi, caminhão e, atualmente, com a evolução tecnológica, como motorista de aplicativos.

No entanto, apesar da inserção das mulheres em espaços predominantemente masculinos, ainda é possível observar as desigualdades de gênero, mesmo após as conquistas já alcançadas, o que dificulta a integração das mulheres nos guetos profissionais masculinos.

Dessa forma, levando em consideração que o trabalho de motorista de aplicativos faz parte do contexto da economia compartilhada, esta pesquisa pretende compreender como as mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana percebem as relações de gênero nesta atividade profissional reconhecida como o “tipo de trabalho para homem”.

Com isso, pretende-se contribuir para os estudos fenomenológicos com a discussão sobre a participação da mulher em trabalhos tidos como masculinos, a partir da perspectiva de gênero. Além disso, visto que ainda há poucas pesquisas na área da administração que abordam esta temática, como pode ser observado em uma busca realizada na biblioteca eletrônica SPELL, na qual foram encontrados apenas quatro artigos com pesquisas empíricas com motoristas de aplicativos. Nenhuma dessas pesquisas aborda exclusivamente a percepção das mulheres enquanto motoristas. Assim, este artigo contribui para preencher esta lacuna, bem como enriquecer as discussões sobre gênero a partir da concepção de gueto profissional, isto é, a forte presença da divisão sexual do trabalho em tipos de atividades laborativas contemporâneas. Para isto, considera-se que as desigualdades não se dão pelo determinismo biológico, mas pela construção social, cultural e histórica do que é ser masculino e ser feminino, em uma relação primeira de poder (Scott, 1990).

Vale ressaltar que a economia compartilhada foi tratada nesta pesquisa enquanto contexto do trabalho em que as mulheres motoristas de aplicativos atuam. Além disso, optou-se por tratar deste sistema socioeconômico, por

este ser a nova tendência do trabalho e que, de forma visível, não faz distinção entre motoristas homens ou mulheres que trabalham para os aplicativos. Porém, acredita-se que esta distinção binária, em algum momento, ressalta as desigualdades de gênero.

Acredita-se ser relevante ouvir as mulheres que atuam em espaços predominantemente masculinos para aprofundar nas discussões sobre gênero, além de compreender como as desigualdades de gênero se reaplicam no modelo atual de trabalho, mesmo com as mudanças e conquistas ocorridas ao longo dos anos.

O presente estudo se justifica academicamente, pois ao realizar uma análise em algumas bases de pesquisa acadêmica, como Anpad, SciELO e SPELL, foram encontrados 207 resultados para a pesquisa relativa à palavra-chave “relações de gênero”, sendo 18 na plataforma Anpad, 177 na SciELO e 12 no SPELL. Por outro lado, ao buscar o termo no Google Acadêmico, foram encontrados 1.220 resultados em um recorte de 2016 a 2021. Afunilando a pesquisa em cada plataforma para a palavra-chave “relações de gênero e motoristas de aplicativo” não foram encontrados resultados em nenhuma das plataformas. Vale ressaltar que foi utilizada a palavra-chave “guetos profissionais e mulheres motoristas”, que também não apresentou resultados em nenhuma das plataformas.

Ao pesquisar aplicativos de mobilidade urbana no Google Acadêmico, foram apresentados 33 resultados, os quais em geral apresentam a perspectiva legal da utilização de aplicativos como Uber, 99pop e Cabify, ou sobre como são revolucionários no âmbito da tecnologia e auxiliam a mobilidade urbana. Mas há vertentes de interesse social e acadêmico, como o processo de empoderamento de motoristas que atuam nestes aplicativos, bem como os motivos que os levaram a esta função.

Importante destacar que segundo Silva e Balassiano (2018), as pesquisas que se apresentam acerca de aplicativos de mobilidade urbana, em sua maioria, são sob a ótica do usuário, demonstrando como o serviço das plataformas se apresenta aos usuários, seus benefícios e suas falhas. Abre-se, assim, a possibilidade de se analisar a profissão e os benefícios dos aplicativos de mobilidade urbana para os prestadores de serviços.

Assim, os resultados desta pesquisa colaboram para uma perspectiva das mulheres motoristas, especificamente sobre a realidade acerca das relações de gênero na profissão. E ainda, contribui também para um olhar sobre os aplicativos de mobilidade urbana, partindo das profissionais que atuam nas plataformas.

Portanto, para uma melhor compreensão do tema proposto, faz-se necessário uma breve contextualização da participação das mulheres no mercado de trabalho; em seguida, apresenta-se o espaço do trabalho em que as entrevistadas se encontram - a economia compartilhada, os aplicativos de mobilidade urbana - para, depois, explanar a perspectiva de gênero sob um olhar fenomenológico e a concepção de guetos profissionais. Por fim, após a base teórica, apresentam-se em sequência as seções: metodologia, análise dos dados e conclusões.

Contextualização da participação das mulheres no mercado de trabalho

Se voltar no período da escravidão, no início do século XVI, às mulheres cabia o espaço privado/doméstico (fossem elas livres ou escravas domésticas), enquanto aos homens cabia o espaço público/não doméstico (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012; Mota-Santos & Carvalho Neto, 2017). As mulheres eram vistas como submissas aos homens no modelo patriarcal, uma vez que suas responsabilidades estavam nas atividades domésticas e no cuidado aos filhos (Bruschini, 2007; Arruda & Lima, 2013). Vale ressaltar que as mulheres negras e pobres sempre exerceram alguma atividade laboral, antes voltada ao artesanato, à costura e à agricultura (Paixão & Gomes, 2008).

Com o passar do tempo, até o século XVIII, as mulheres foram adquirindo novas atividades para além do espaço privado, ganhando forte representatividade como ambulantes e vendedoras, lavadeiras e tecelãs (Scott, 1994). A partir daí, houve a expansão do trabalho feminino, principalmente, em espaços tidos como masculinos, o que contribuiu fortemente para a luta das mulheres burguesas pela liberdade e a atuação no mundo político no período da Pré-Revolução Industrial (Nogueira, 2004). Já na Revolução Industrial, a participação das mulheres nas indústrias foi marcada pela mão de obra barata, extensas jornadas de trabalho, condições de trabalho insalubres e salários bem inferiores aos dos homens. Assim, pode-se dizer que na medida em que aumentava a participação das mulheres no trabalho, aumentavam as desigualdades de gênero.

Logo após, veio a Primeira Guerra Mundial, que também contribuiu para a difusão das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que passaram a ocupar os espaços deixados pelos homens convocados para a guerra (Betiol, 2000).

Contudo, o aumento significativo das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir dos anos 1970 (Nogueira, 2004; Leone & Teixeira, 2016), perpassando fortemente as desigualdades de gênero (Nogueira, 2004).

Consideram-se, então, vários fatores precursores ao expressivo crescimento das mulheres no mercado de trabalho, como: a economia, a política, a demografia, as necessidades próprias do mercado, os aspectos culturais e sociais, a queda da fecundidade e novo formato das famílias, o aumento da escolaridade, os movimentos feministas (Bruschini, 1988) e, mais recentemente, a evolução tecnológica (Amaral, 2012).

Embora a mulher venha conquistando seu espaço no mercado de trabalho, ainda é perceptível o desequilíbrio entre a participação do masculino e do feminino em vários segmentos profissionais. Isso porque a mulher enfrenta barreiras visíveis e invisíveis para conseguir provar sua competência, alcançar posições hierárquicas mais altas e romper com os estereótipos¹ machistas (Melo, 2012; Santos, Tanure, & Carvalho, 2014; Ribeiro & De Jesus, 2016), principalmente quando atuam em atividades em guetos profissionais masculinos, como é o caso das motoristas.

1 Por estereótipos, entende-se como o conjunto de características preconcebidas a indivíduos ou a grupos de pessoas que possuem características comuns. É uma forma de categorizar os indivíduos (Koenig & Eagly, 2014; Ellemers, 2018).

Nos dias de hoje, o mercado de trabalho foi forçado a se adaptar às novas configurações exigidas também pelo avanço tecnológico. A evolução tecnológica, em parâmetros gerais, ampliou as possibilidades de ocupação, além da modificação nos padrões comportamentais da sociedade. Com isso, começou a voltar-se para uma referência colaborativa e tecnológica, de forma que a mulher também se inseriu na realidade da economia colaborativa (Amaral, 2012). Além disso, o campo da economia compartilhada trouxe possibilidades de emprego, tendo em vista que facilitou o acesso a diversos serviços, dentre eles os de mobilidade urbana, os quais alteram a forma como pessoas e espaços relacionam-se com o ambiente, além de facilitar a locomoção nas cidades (Silva & Urssi, 2015).

No Brasil, os aplicativos de mobilidade urbana têm agido como fomentadores de emprego e como uma alternativa para diversas áreas profissionais. Logo, quando não se consegue inserir em suas respectivas profissões, as pessoas podem cadastrar-se nos aplicativos que conectam usuários e motoristas, ofertando, dessa forma, uma fonte de renda alternativa à tradicional (André, Silva, & Nascimento, 2019).

Os aplicativos de mobilidade urbana, de acordo com Amaral (2012), possibilitam uma abertura de inserir-se em meios mais flexíveis no mercado para a mulher que vivencia uma realidade intrincada e cumulativa de funções. Assim, a mulher passa a ter uma nova abrangência de rumos do mercado de trabalho, os quais não tinha acesso antes da expansão proporcionada pelas novas tecnologias.

A discussão da participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho constitui-se nas relações de gênero, especialmente ao considerar as diferenças entre sexos como uma forma de distinguir as características biológicas que embasam os padrões de identidade e estereótipos construídos social e historicamente (Capelle, Melo, & Souza, 2013). Isso significa que as relações de gênero reproduzem, em sua prática, a cultura e a história da sociedade.

Economia Compartilhada: Aplicativos de Mobilidade Urbana

O padrão tradicional de negociação econômica no mercado de trabalho preconiza, segundo Icart e Velasco (2016) que atividade econômica é aquela cuja prestação de serviço é registrada e assalariada, baseando-se em compra e venda da força de trabalho por um salário determinado no chamado mercado de trabalho formal, estreitando, assim, os meios negociais àqueles que se firmam formalmente.

A economia tradicional apoia-se no hiperconsumismo e padrões de serviço, cujo intuito é a utilização exclusiva de um bem ou serviço por um único indivíduo. Entretanto, essa prática vem se modificando no decorrer das últimas décadas, uma vez que as pessoas passaram a buscar um consumo mais sustentável e inteligente, e, para tanto, têm-se voltado para um consumo mais colaborativo e compartilhado, de forma que a utilização de bens de consumo se altera (Suárez & Bautista, 2017).

A economia compartilhada sobressaiu-se nos últimos anos em consonância com a perspectiva de consumo colaborativo, o que para Silveira, Petrini e Santos (2016) significa que os dois tipos de consumo possuem o mesmo ideal econômico, mas diferenciado em alguns aspectos. Na economia compartilhada fomenta-se a economia de forma consciente e preocupada com o meio ambiente, compartilhando bens e serviços que fogem à tradicional economia capitalista por não visarem somente ao lucro, mas também ao desenvolvimento econômico sustentável das sociedades. Enquanto isso, segundo os autores, no consumo colaborativo o que rege é a economia sem fins lucrativos, prevalecendo a troca de bens.

De acordo com Botsman e Rogers (2011), a economia compartilhada usa progressivamente o espaço virtual como meio de obtenção de sucesso, pois a função da internet é essencial para o novo parâmetro econômico. Assim, aqueles que são incumbidos da gestão das novas tecnologias podem mostrar-se competentes para planejar, desenvolver e implementar meios tecnológicos inovadores que estimulem o mercado e deem retorno social (Mattos & Guimarães, 2014).

Neste meio, surgem os aplicativos de mobilidade urbana, que se posicionam dentro da perspectiva da economia compartilhada e vêm alterando o segmento empresarial no qual competem. Essa modificação se dá na medida em que a tecnologia evolui e que, apesar de as leis econômicas não se alterarem, o modo como esse tipo de economia é regida no plano factível altera-se, e essa alteração conta com os meios tecnológicos, gerando o crescimento do mercado de trabalho e da economia compartilhada (Shapiro & Varian, 2003; Verschoore, Scheffler, & Maines, 2016).

Os temas que apresentam relevância social, como os impactos ambientais e uso consciente de bem e serviços, pleiteiam soluções que apoiem o desenvolvimento nesta área, de forma a tornar os serviços mais acessíveis para a população. Logo, tem-se a amplitude da efetividade econômica, a expansão da independência financeira, o que ocasiona a economia compartilhada (Cipriano & Carniello, 2018).

A economia compartilhada, para Silva, Silva e Paladini (2018), abrange a utilização de recursos humanos e materiais de diversas áreas, como serviços, alimentação, veículos, informação, moradia. É possível destacar algumas empresas neste meio que efetivamente demonstram a perspectiva de economia compartilhada, como no setor de aluguéis as plataformas Airbnb e Trivago. Já no setor de *delivery* tem-se Pedidos Já e iFood, e na área de mobilidade urbana as empresas que ganham destaque, como apontado pelos autores, sendo: Uber, 99Pop, Cabify, entre outros.

A realidade do transporte privado já era concebida e socialmente fixada pelo serviço de táxi, que atendia à população de forma privada, promovendo a mobilidade urbana (Farias, 2016). No entanto, com as evoluções tecnológicas surgiram as prestações de serviços particulares por meio de aplicativos de celular, que entraram em concorrência com os táxis nos serviços de mobilidade urbana.

Os aplicativos de mobilidade urbana, segundo Slee (2017) se enquadram na perspectiva da economia compartilhada de diversas formas, já que há intrinsecamente a atividade do compartilhamento de bens. Mas, segundo

o autor, a modalidade de corridas conjuntas é o elemento que sacramenta estes aplicativos como promotores da economia compartilhada. Assim, os usuários não retêm um bem e utilizam-no de forma ampla com diversos outros que têm por intuito locomoverem-se pelas cidades (Andrade & Galvão, 2016).

No entanto, destaca-se que alguns autores, tais como Slee (2017), Franco e Ferraz (2019) e Bianchi, Macedo e Pacheco (2020) afirmam haver uma gama de empresas de aplicativo que se revestem dos princípios de economia compartilhada, mas que no fundo se apresentam tão somente como mais um meio capitalista de extrair maior lucro.

Assim, atividades desenvolvidas em aplicativos de mobilidade urbana podem acabar incorrendo no fenômeno chamado de “uberização”², no qual o novo modelo negocial, tal qual a economia tradicional, vincula o trabalho ao capital, mas não assegura os direitos trabalhistas dos prestadores de serviços. Esses novos meios acabam por precarizar o trabalho, já que exigem muito tempo para o angariamento de fundos satisfatórios e as empresas de aplicativo não apresentam condições mínimas para a execução do trabalho (Bianchi, Macedo, & Pacheco, 2020)

Gênero e Guetos Profissionais

As concepções de gênero constroem-se em âmbito social e cultural, cujas diferenciações foram indicadas como uma composição feita pelos agentes socializantes de uma sociedade, tais como: religião, mídia, pais, professores, entre outros (Scott, 1990). Tal composição define situações e características empregadas ao masculino e ao feminino, mas não por fatores biológicos, que traduzem na separação sexual pelo fato de nascer homem ou nascer mulher (Basow, 1992). Esta concepção é fruto de uma das teses contestadas por Simone de Beauvoir (1970), uma das principais feministas e teórica social francesa. A autora questiona a inferiorização do sexo feminino a partir do determinismo biológico, uma vez que não se nasce mulher, torna-se.

Em outras palavras, para Scott (1990; 1999), gênero é tido como um componente típico de relações sociais, que se baseiam nas distinções concebidas entre os sexos biológicos básicos (homem e mulher) e em uma significação primária das relações de poder estabelecidas para cada um deles. Assim, a autora complementa sugerindo que o gênero seja compreendido como categoria de análise, por mostrar-se como uma construção social que, primordialmente, estabelece relações de poder semelhantes às construídas por raça e condição social, estabelecidas em uma determinada cultura.

O gênero passa então a ser percebido como “uma construção cultural e social, uma categoria analítica que questiona a naturalização da dualidade sexual como constitutiva da essência fixa e imutável do ser” (Bonelli, 2011, p. 104).

2 Termo decorrente da organização da empresa Uber (Franco & Ferraz, 2019).

Considera-se neste artigo que o gênero é formado a partir de elementos sociais presentes em uma determinada sociedade, sendo estes a base da identidade de cada sujeito. Com isso, as identidades de gênero são formadas pela interação social desses elementos e na forma em que se constituem. Não se faz simplesmente da ideia dicotômica entre os sexos, mas da pluralidade das identidades que os sujeitos constroem os significados sociais para as relações de poder (Scott, 1990).

Em um entendimento histórico e cultural, destaca-se a inserção da mulher em espaços tidos como “femininos”, ao passo que o homem tem determinados locais e funções “masculinas”, distanciando, dessa forma, as participações de homens e mulheres na sociedade e, por consequência, no mercado de trabalho, classificando, assim, as profissões como “para mulher” e “para homem”. Isto ocorre pelos vários discursos que são (re)produzidos nas interações sociais, sendo os responsáveis pela “constituição natural” do gênero (Scott, 1990). Nesta perspectiva dos discursos, Butler (2003) define gênero como performance, isto é, a identidade de gênero é constituída pela repetição de signos, atos, gestos, falas que são corporificados pelos sujeitos.

De acordo com Butler (2003) os discursos normativos constituem diferenças que distinguem os sujeitos, não como essência natural do gênero, mas como materialização nos corpos dos sujeitos. Assim, pode-se pensar em múltiplas identidades de gênero.

Com as inúmeras possibilidades de aprendizagem e de práticas dos elementos sociais nos múltiplos espaços sociais e culturais, onde ocorrem as (re) produções dos discursos, as profissões tidas como femininas e masculinas são justificadas.

Surgem então os padrões de separação social e profissional por gênero, que se vinculam à construção social no tocante ao credo e à valoração do que vem a ser louvável perante aqueles que o cercam (Kerkhoven, Russo, Land-Zandstra, Saxena, & Rodenburg, 2016; Hentschel, Heilman, & Peus, 2019). Ou seja, os estereótipos fixam-se e perpetuam aspectos definidos como padrão para determinado grupo e sobre como os membros deste grupo devem se comportar (Lips, 2020).

As características perpetuadas como femininas e masculinas se desenvolvem e se propagam por meio do convívio social e comunitário, bem como pelos meios de comunicação e ambientes frequentados. Dessa forma, elementos sociais como a distinção de cores (azul é de menino e rosa é de menina) e elementos voltados para profissões (mulheres estão associadas às atividades voltadas ao cuidado, como babás, professoras etc., enquanto os homens estão associados às atividades políticas, gestão, finanças, automóvel etc.), para alguns autores tal distinção torna-se cada vez mais uma difusão do padrão, validando os estereótipos firmados por gênero, o que reafirma as desigualdades (Koenig & Eagly, 2014; Santos & Oliveira, 2019; Lips, 2020).

Tendo por base essa separação, surgem os guetos profissionais como oportunidades em determinados nichos de trabalho para homens e para mulheres (Abramo, 2006; Bruschini & Ricoldi, 2012). As mulheres ocuparam, primeiramente, as profissões do magistrado e da enfermagem, ambas consideradas “apropriadas” a elas pela característica do cuidado que é associada ao comportamento feminino.

Observou-se que entre os anos 1980 a 1990, com o aumento das universidades públicas e privadas, as mulheres passaram ocupar outras áreas profissionais tidas como masculinas, por exemplo, arquitetura, direito, medicina e engenharia, que também são vistas como de maior prestígio até hoje (Bruschini & Lombardi, 2000). Mota-Santos, Carvalho Neto, Caeiro, Versiani e Martins (2016) discutem sobre os papéis dos homens e das mulheres no mercado de trabalho levando em consideração a formação dos guetos profissionais. Papéis femininos e masculinos são vistos como padrões que uma sociedade cria e, conseqüentemente, definem os comportamentos, uso de trajes e seu modo de comportar. Através do aprendizado destes papéis é o que se diz ser adequado ou não para a mulher (Louro, 2013).

Os guetos profissionais começaram a ser discutidos nas pautas feministas, de modo que a apartação em atividades laborais, que seriam para homens e para mulheres, foi destacada (Peplau, Veniegas, Raylor & DeBro, 1999; Kerkhoven *et. al.*, 2016). Ressalta-se que as atividades tidas como femininas concentram-se em áreas como educação, moda e saúde, associadas ao cuidado, afeto, entre outras características atribuídas às mulheres (Bruschini & Ricoldi, 2012; Rice, 2014). Essa concentração é reflexo da construção histórica, social e cultural descrita anteriormente sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Observa-se que os postos de trabalho são ainda separados em nichos de valoração para homens e mulheres, o que pode vir a criar discriminação de gênero, uma vez que atividades mais bem remuneradas que envolvem novas tecnologias são ocupadas por homens, enquanto atividades de menor valoração acabam sendo ocupadas por mulheres (Momsen, 2019).

No achado de pesquisa de Mota-Santos *et al.* (2016) as mulheres à frente do seu próprio negócio geram reconhecimento e quebram algumas barreiras constituídas ao longo da história, principalmente se for em “negócios tidos como masculinos”, como é o caso das motoristas de vans. No resultado da pesquisa dos autores, ser motorista é uma atividade profissional reconhecida como masculina, e quando as mulheres a ocupam sofrem preconceito e discriminação.

Meyerson e Fletcher (2000) lembram que socialmente há diferenciação de profissões entre feminino e masculino, isto porque as organizações de mercado primordialmente foram criadas por homens e para homens. Tomando por base as experiências masculinas, mesmo com o advento da inserção feminina no mercado de trabalho, muitas profissões continuaram socialmente tidas como “majoritariamente masculinas”.

O feminino em gueto profissional masculino

Alguns nichos profissionais, de acordo com Milkman (2016), foram exercidos ao longo do tempo majoritariamente por mulheres, por exemplo, cargos com remuneração desvalorizada em escritórios, restaurantes, varejo e ramo hoteleiro, além de empregos em hospitais, casas de repouso e como empregadas domésticas. Tais nichos, segundo a autora, acabam por condicionar o gênero feminino para determinados guetos profissionais, dificultando a inserção em outros que não se apresentam nas categorias pré-estabelecidas.

O maior empecilho às mulheres no meio profissional decorre da discriminação do empregador, baseado em pressupostos de que a produtividade da mulher seria inferior à dos homens (Arrow, 1998; Coelho, 2006). Outro ponto apresentado por estudos como prejudicial às atividades laborais femininas é a construção de que há inconstância feminina nos empregos em decorrência das tarefas exercidas fora deles, ainda que o exercício profissional feminino seja afetado pelas questões relacionadas à maternidade. Esses aspectos compactuam para a existência de minoria feminina em cargos de alto escalão nas grandes organizações, além disso, quando elas encontram-se nestes cargos, é necessário, segundo alguns autores, apropriação de características tidas como masculinas. Isto é, a mulher pode acabar abandonando características tidas como femininas (Serafim & Bendassolli, 2006; Santos, Carvalho Neto, Caeiro, Versiani, & Martins, 2017, Meinhard & Faria, 2020), o que é contestado por alguns autores como Reis e Melo (2020).

Esta aquisição de comportamentos tidos como masculinos dá-se por estereótipos machistas, culturalmente enraizados na sociedade, os quais tornaram-se uma presença social invisível, alçando características tidas como masculinas a um status de superioridade, determinando, assim, a dominação masculina (Bourdieu, 1999).

Contudo, a perspectiva de atuação feminina em guetos masculinos pode ser relacionada com o processo estruturado de empoderamento feminino descrito por Melo (2012), que apresenta um modelo de seis fatores representativos do referido processo, sendo eles: fator cognitivo analítico, no qual se valoriza a capacitação feminina e o reconhecimento de elementos intrínsecos às funções desenvolvidas; fator subjetivo, concebendo a forma como a mulher se vê e se valoriza dando significado a suas escolhas; fator social, explicitado pelo reconhecimento dos ambientes em que se vive; fator político, caracterizado por maior participação em cargos políticos, de representação ou direção; fator econômico, proporcionado pelas atividades que gerem renda e possibilitem independência financeira; e fator cultural, que diz respeito a importância social que a função detém e como a inserção de minorias nesta função impacta na sociedade.

No que tange à profissão de motorista, Scheller (2009) salienta que, por ter sido uma profissão criada por homens, é conotada com habilidades consideradas ao comportamento masculino. Isso dificulta a inserção de mulheres, pois ao adentrarem um ambiente em que os homens consideram como próprio deles, as mulheres rompem com a identidade construída pelo masculino para aquela profissão.

Observa-se que uma nova abrangência nas percepções de atividades segregadas por gênero e uma conseqüente ruptura de guetos profissionais vem ganhando espaço na atualidade com as evoluções tecnológicas e a abertura da perspectiva econômica para as atividades que antes eram tidas como majoritariamente do gueto masculino, inclusive a de motorista (Lips, 2020).

Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa é de abordagem qualitativa, do tipo descritivo, com a característica fundamental de conhecer e interpretar com rigor a realidade de determinado fato (Triviños, 1987; Godoy, 1995). Quanto ao método de pesquisa, trata-se de um estudo de caso, por enquadrar-se na perspectiva de Yin (1989), uma vez que tal estudo se propõe a investigar um fenômeno contemporâneo, em seu contexto de vida real, “possibilitando descrever ligações causais de situações singulares” (Gomes, 2008, p. 219). Sendo assim, justifica-se, no presente estudo, pelo campo da economia colaborativa estar em voga e serem perceptíveis as recepções e diferenciações de gênero neste mercado de trabalho.

Para a escolha das mulheres motoristas a serem entrevistadas utilizou-se a estratégia denominada “bola de neve”, que consiste em contatar o primeiro participante a partir do critério de acessibilidade e, os demais serem indicados pelos próprios entrevistados (Vinuto, 2016). Tal método foi utilizado de forma a atender ao objetivo da pesquisa, pois ao estabelecer contato com uma mulher motorista esta indicou outras colegas de profissão. Chegou-se à saturação de dados após a décima entrevista, seguindo a determinação de Fontanella, Luchesi, Saidel, Ricas, Turato e Melo (2011), que ocorre quando se percebe que os dados coletados já não fornecem subsídios novos para a teorização da pesquisa. A pesquisa foi realizada com onze mulheres motoristas, identificadas de E1 a E11, que atuam em aplicativos de mobilidade urbana na cidade de Belo Horizonte/MG e região metropolitana, a saber: Uber, 99Pop, Cabify, Venuxx, Vapt, Mobbi, Cruzeiro Go e Uai Move, conforme descrito no Quadro 1.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas previamente agendadas, utilizando-se de um roteiro semiestruturado. As entrevistas foram gravadas com o consentimento das entrevistadas e transcritas na íntegra para, então, seus conteúdos serem interpretados (Franco, 2008).

Como observado no Quadro 1, a maior parte das mulheres possuem ensino superior completo ou incompleto e apenas uma entrevistada com ensino médio. A maior parte das mulheres não atua há muito tempo como motoristas de aplicativo, variando o período de atuação de 7 meses a 3 anos e 4 meses, gerando uma média de 1 ano de período de atuação. Quase metade das entrevistadas está na faixa etária acima dos 45 anos (6), sendo a mais nova com 23 anos e a mais velha com 56 anos. Quanto ao estado civil 4 são casadas, 4 solteiras, 2 divorciadas e 1 viúva, sendo que uma possui quatro filhos e as outras quatro possuem somente um filho.

Todas as mulheres atuam comumente em uma mesma plataforma digital, a Uber, e nove delas atuam também na 99Pop, bem como em outras plataformas como Vapt, Venuxx, mobbi, Cruzeiro Go e Uai Move.

No que se refere à estratégia utilizada para o tratamento dos dados, aplicou-se a técnica da análise de conteúdo. Essa técnica permitiu deduções lógicas e justificadas provenientes do conteúdo das mensagens transmitidas pelas entrevistadas (Bardin, 2009). Assim, surgiram as seguintes categorias de análises: gueto pra quem?; reflexo social e cultural na predominância masculina em aplicativos de mobilidade urbana; ser motorista de aplicativos de mobilidade urbana: o olhar delas.

Quadro 1- Dados sociodemográficos das motoristas entrevistadas

Identificação	Plataformas	Tempo na plataforma	Idade	Formação Acadêmica	Estado Civil	Nº de Filhos
E1	Uber e 99Pop	7 meses	46 anos	Superior Incompleto	Divorciada	4
E2	99 Pop, Uber e Vapt	9 meses	39 anos	Superior Completo- Pedagogia	Casada	1
E3	Uber e 99Pop	1 ano	33 anos	Superior Completo- Administração; Especialização em Agronegócio em curso	Casada	0
E4	Uber	3 anos e 4 meses	56 anos	Superior Completo- Matemática e Designer de Interiores	Divorciada	1
E5	Uber e 99Pop	2 anos	52 anos	Superior Completo	Solteira	0
E6	Uber, 99Pop, Venuxx e Mobbi	2 anos	50 anos	Superior Incompleto	Solteira	1
E7	Uber e 99 Pop	1 ano	45 anos	Superior Completo- Publicidade	Solteira	1
E8	Uber	1 ano	40 anos	Superior Completo- Educação Física; MBA em Gestão Comercial e Vendas	Viúva	0
E9	Uber e 99Pop	7 meses	23 anos	Superior em Curso- Engenharia Civil	Solteira	0
E10	Uber, 99Pop, Venuxx, Cruzeiro Go e Uai Move	2 anos	31 anos	Superior Completo- Turismo	União Estável	0
E11	Uber e 99Pop	6 meses	29 anos	Médio Completo	Casada	0

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados da pesquisa

■ Análise dos Dados

Após a coleta dos dados, levando em consideração o contexto da economia compartilhada, foi possível compreender como as onze mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana entrevistadas percebem as relações de gênero na atividade profissional reconhecida como o “tipo de trabalho para homem”.

Em um primeiro momento viu-se que havia algumas imprecisões quanto ao tipo de atividade exercida ser ou não um “tipo de trabalho para homens”, o que desencadeou a primeira categoria de análise: gueto pra quem?

Em segundo, ficou nitido o reflexo das questões sociais e culturais que constroem as relações de gênero no discurso das entrevistadas, mesmo com mudanças já ocorridas no mercado de trabalho principalmente com as oportunidades advindas do contexto da economia compartilhada. Deu-se, então, origem a segunda categoria de análise: o reflexo social e cultural na predominância masculina em aplicativos de mobilidade urbana.

Já no terceiro momento, apresenta-se a percepção das entrevistadas sobre ser motorista de aplicativos frente aos desafios enfrentados. Surge, assim, a última categoria intitulada “ser motorista de aplicativos de mobilidade urbana: o olhar delas”.

Gueto pra quem?

Os guetos profissionais, enquanto a distinção entre nichos de trabalho para homens e nichos de trabalho para mulheres, são percebidos pelas mulheres entrevistadas como algo “natural” em nossa sociedade. Porém, no contexto da economia compartilhada, especificamente no que tange o trabalho de motorista de aplicativo de mobilidade urbana, percebe-se que há imprecisões sobre ser uma atividade pertencente ao gueto profissional.

As mulheres acreditam que ser motorista de aplicativo não é estar em um tipo de trabalho para homens ou para mulheres, como se pode ver nas falas: “não considero que esta profissão tenha características nem masculinas e nem femininas, acho neutra” (E5); “ela não exige que seja sexo masculino ou feminino” (E8); “a plataforma de aplicativos não é nem feminina e nem masculina. Está aí para todo mundo, am... Tem até inclusive um aplicativo que é para homossexuais, que é a *homodriver*” (E10).

Esta perspectiva mostra indícios de que a nova configuração de trabalho caminha junto não só para uma flexibilidade e liberdade no trabalho, como referenciado por Li, Hong e Zhang (2018), mas também para uma tentativa de ruptura de guetos profissionais, corroborando com Lips (2020) ao dizer que a internet contribui para o trabalho no sistema econômico compartilhado, gerando novas oportunidades para homens e para mulheres, mas principalmente para a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Neste contexto, as entrevistadas consideram as oportunidades na plataforma de mobilidade urbana como totalmente igualitárias. Isto porque o aplicativo gera um algoritmo referente a cada motorista e passageiro, de forma que não há como se diferenciar os sexos dos motoristas para a intenção de oportunidade. A plataforma trata, inicialmente, os homens e as mulheres de forma igual, como também fornece as mesmas oportunidades, uma vez que cada um deles é um número a ser processado pelo algoritmo do programa, conforme afirmado pela E11: “[...] acredito que a igualdade é a mesma, pois é um sistema né... e... não vejo diferença é... de benefício pra um ou pra outro, né de... pra mulher ou pro homem no aplicativo não”.

De acordo com a E11, nota-se que as oportunidades para os motoristas de aplicativos homens e mulheres não são claramente perceptíveis, pois as entrevistadas associam, primeiramente, o fato de ser um trabalho em que o sistema dos aplicativos não faz tal distinção. Isso ocorre talvez por ser algo mais tangível e fácil de ser percebido por elas.

Em contrapartida, as entrevistadas concordam que é um trabalho exercido predominantemente por homens:

É predominantemente masculina, embora o mercado tenha tido uma aderência às mulheres bastante grande. É... Vamos colocar aí em uma proporção de 100 motoristas, 70 são homens, 30 mulheres. [...] é uma atividade que está acessível para todo mundo (E1).

Esta predominância masculina é vista também como uma questão cultural, conforme apresentado por Scott (1990), como um dos fatores que contribuem para concepção de gênero. Isto pode ser observado também pela entrevistada E7:

Mulher sempre culturalmente ela dirige mal, e ela é o sexo frágil. Ou seja, os homens têm sempre uma visão melhor da sociedade quanto a esse tipo de serviço. Porque ainda existe, ainda existem pessoas que acham que tem serviços que não foram feitos para mulheres executar. Porque isso é uma bobagem porque qualquer um pode executar qualquer serviço. Inclusive homens podem executar serviços que culturalmente são femininos, vamos dizer assim, como limpeza, faxina, essas coisas assim.

Logo, diante das relações entre a afirmação da existência de guetos profissionais, da não associação da atividade de motorista de aplicativo com gueto profissional e da certificação da predominância masculina na atividade como algo “natural”, nota-se nos discursos a reprodução dos padrões construídos social e culturalmente na constituição natural do gênero (Scott, 1990).

Em outra perspectiva, talvez haja um conflito entre expectativa versus realidade. Isto é, a primeira está para naquilo que as entrevistadas gostariam que fosse: “atividade que está acessível para todo mundo”, sem gueto profissional; enquanto a segunda está na completude do significado das formações dos guetos e das desigualdades de gênero enquanto relação primeira de poder (Scott, 1990).

Então, mesmo que seja uma “atividade acessível para todo mundo” por que há uma diferença significativa entre a predominância dos sexos?

O reflexo social e cultural na predominância masculina em aplicativos de mobilidade urbana

Para predominância masculina, uma das mulheres motoristas acredita: “pelo modo de pensar de todo mundo é uma profissão masculina” (E4), e outra complementa: “é natural que homens dirijam mais do que mulheres” (E1). Nestas falas nota-se o reflexo dos estereótipos de gênero que estão socialmente arraigados nas estruturas ocupacionais, além da relevância do fator cultural. Uma das entrevistadas exemplifica o reflexo da cultura brasileira:

Eu peguei motorista que falou assim “nossa sério? Eu vou com mulher? Pera aí, deixa eu colocar o cinto mais apertado, sentar direito neste banco porque é direção perigosa”, aí eu falei “ah é? Então tá bom, então vamos lá.” Aí eu vou lá e faço a corrida e falo “vê se me avalia bem hein trem”. Por que é a cultura do machismo né? Porra é mulher no volante perigo constante. A fala sério, eu hein! (E10).

Esta situação vivenciada pela entrevistada traz exemplo de alguns estereótipos machistas, culturalmente enraizados na sociedade, que para Bourdieu (1999) associam-se às características tidas como masculinas a um status de superioridade, os quais determinam a dominação masculina. Além disso, a frase “mulher no volante perigo constante” reforça a construção dos significados culturais que dão sentido à relação de poder de Scott (1990), em relação à hierarquização do gênero.

A predominância masculina também pode estar associada à percepção de algumas das entrevistadas sobre a mulher como vulnerável na atividade de motorista de aplicativos:

[...] o fato de eu ser mulher. Culturalmente é uma profissão masculina, então ainda há uma resistência das pessoas. É... é mais perigoso, porque a mulher parece que ela tá mais apta a ser assaltada ou acontecer qualquer outro tipo de violência com ela (E7).

A falta de segurança é outra questão percebida pelas entrevistadas como algo cultural, que se amplia um pouco com a estrutura da economia compartilhada, já que o Brasil é um país carente de segurança pública. Porém, por serem mulheres, algumas das entrevistadas acreditam que correm mais riscos como motoristas devido à relação de poder do masculino sobre o feminino (Scott, 1990), em que o homem considera ter “permissão” para subestimar a mulher, principalmente se ela estiver atuando em atividades profissionais reconhecidas como masculinas. Uma das entrevistadas complementa:

[...] a gente tá muito mais exposto ao perigo trabalhando como motorista [...] a gente fica com medo, né, de...dos perigos de assalto, os perigos, os riscos de acidente também, porque tem muita gente imprudente no trânsito [...] e também, o risco de ser assediada, essas coisas (E11).

Devido a essa falta de segurança do medo do assédio, algumas mulheres indicaram que tiveram que ficar mais sérias para evitar avanços indesejados por partes de clientes, de forma a terem o mínimo de contato para não dar “brechas” para “cantadas” ou qualquer tentativa de abuso ou palavras ofensivas por parte de clientes homens. Ademais, foi necessário que essas mulheres abandonassem comportamentos socialmente ligados à figura feminina: “eu tive que ficar um pouco mais séria para evitar algum tipo de assédio” (E3).

Tais elementos firmam o preconizado por diversos autores, pois a mulher pode acabar por abandonar características tidas como femininas, que lhes são comuns no dia a dia, para inserir-se ou manter-se em funções do gueto masculino (Serafim & Bendassolli, 2006; Santos, Carvalho Neto, Caeiro, Versiani, & Martins, 2017, Meinhard & Faria, 2020).

Dessa forma, as mulheres mostram-se preocupadas ao atuarem neste segmento da economia compartilhada devido ao desconhecimento de quem será o passageiro que irão buscar e, se for homem, em como ele irá comportar-se ao ver que é uma motorista mulher, o que demonstra um reflexo das relações de gênero percebidas. Isso também pode ser observado na contradição do discurso da E4, em que num primeiro momento diz:

Eu sou tranquila [...] pra falar a verdade eu não tenho medo de nada não, vou na fé e vou embora. Sou forte, não me intimido né, não me intimido com quem entra, com quem não entra. Se entra gente que eu fico meio cismada, eu converso, eu vou conversando, entendeu? Tranquila, não demonstro que estou apreensiva com a pessoa, com o passageiro não (E4).

Em outro momento a mesma entrevistada afirma: “realmente... tem dia que a gente fica até tensa demais dependendo do passageiro que entra, né. Então... eu acho que é a atenção, o cuidado que se deve ter” (E4). Essa situação é consoante com o afirmado por Scheller (2009), que a inserção

feminina na profissão de motorista é dificultada pelo simples fato de elas serem mulheres, já que esta é uma das tantas profissões reconhecidas como masculinas.

Ainda em relação à falta de segurança, muitas entrevistadas acreditam ser um dificultador para exercer a atividade:

Quanto à segurança é uma coisa que dificulta, por isso eu iniciei trabalhando com... Recebendo em dinheiro também, e... Até por sugestão de uma funcionária do aplicativo eu comecei a trabalhar só com car... Com o recebimento em cartão e me senti mais segura, então essa questão da segurança eu acho que dificulta um pouco, por causa disto também eu não trabalho à noite, assim, depois de 21 horas, então a segurança para mim eu acho que é um dificultador. (E5).

A falta de segurança para o exercício do cargo de motorista e da atividade pelo aplicativo não é uma questão específica das mulheres, porém são elas as mais impactadas devido ao machismo, modelo patriarcal e assédio sexual. Conforme Bruschini (2007), as mulheres são vistas como submissas aos homens, então quando elas passam a ocupar espaços tidos como masculino, elas tendem a enfrentar ainda mais barreiras visíveis e invisíveis (Melo, 2012; Santos, Tanure, & Carvalho, 2014; Ribeiro & De Jesus, 2016).

Para lidar com a segurança e o medo no trabalho, algumas entrevistadas relatam sobre a importância de realizar alianças entre as mulheres motoristas. As entrevistadas E2 e E6, por exemplo, acham que isso traz um sentimento de segurança devido aos lugares perigosos que possam passar e de possíveis comportamentos estranhos de passageiros.

Mesmo considerando a limitação da inserção das mulheres em uma atividade concebida como masculina, encontrou-se divergência em algumas respostas quanto à percepção delas frente à opressão de gênero. Parte das entrevistadas se sente oprimida no trabalho por serem mulheres, ou por se expressarem com estereótipos femininos durante a atuação profissional. Na mesma proporção de respostas, as mulheres afirmam não perceber diferenciação de gênero na profissão.

Neste sentido, a maioria das respostas demonstrou que as motoristas não sentem ter sofrido discriminação de gênero, mas uma parte das respostas aponta que as mulheres já sofreram algum tipo de discriminação: “[...] uma única vez que eu senti certa discriminação, mas fora isso é tudo tranquilo (E1)”.

O preconceito direto percebido por parte das entrevistadas encontra respaldo nas afirmações de Arrow (1998) e Coelho (2006) de que a inserção feminina em guetos profissionais masculinos acaba encontrando como empecilho a discriminação, gerada pela ruptura com o padrão de gênero vinculado socialmente àquela profissão (Kerkhoven *et al*, 2016; Hentschel, Heilman, & Peus, 2019). Mas as plataformas digitais podem apresentar uma situação diferenciada para as quebras de padrões culturais, criando novas formas de interação neste campo, uma vez que os motoristas e passageiros não sabem quem é o cliente e o prestador de serviço até que a corrida seja aceita. Naturalmente, esta situação pode tornar os preconceitos mais velados e até mesmo imperceptíveis para algumas das mulheres (Verschoore, Scheffler, & Maines, 2016).

Durante as entrevistas também se observou que a atuação feminina em guetos masculinos pode ser relacionada ao fator social apresentado pelo modelo de empoderamento feminino de Melo (2012), retratando, assim, como as mulheres percebem que sociedade as reconhece como motoristas de aplicativos.

A sociedade vê minha profissão (...) vê com desdém, acha que motorista é... tem baixa graduação, ou baixo ... processo educacional, enfim de fato a gente não é muito reconhecido de forma social não. (E3)

[...] acho que é aquela coisa, né, que só os homens deveriam trabalhar como motoristas e tal, né, isso aí já vem de anos e anos atrás. Mas eu acho que de um tempo pra cá é... eles têm mudado essa percepção um pouco (E11).

Ainda assim, grande parte das respostas aponta para uma crença de que a sociedade, de maneira geral, independente da discussão de gênero, vê a atuação de motorista de aplicativos de mobilidade urbana como uma oportunidade, embora sem reconhecimento social. Isso ocorre provavelmente por ser uma nova configuração de trabalho que foge dos padrões da economia tradicional, com novas formas de relação de trabalho e de utilização de serviços (Silva, Silva, & Paladini, 2018).

Ser motorista de aplicativos de mobilidade urbana: o olhar delas

Mesmo seguindo a ideia apresentada por Suárez e Bautista (2017) de que a economia compartilhada se apresenta como uma evolução dos padrões negociais econômicos, verificou-se na maioria das respostas das entrevistadas que a inserção na plataforma de mobilidade urbana se deu por uma dificuldade de inserção no mercado formal, e não por uma forma de seguir as tendências de compartilhamento, como explicitado por uma das entrevistadas:

[...] Por causa da crise do nosso país, o desemprego tá muito alto, a taxa, o índice de desemprego é muito alto e eu faço parte dessa... dessa... desse índice. Então, dirigir o aplicativo é uma saída, não é uma opção ou uma escolha. É apenas uma saída (...) Porque eu procuro mesmo na minha área, na área onde que eu fui formada. E assim que eu encontrar, não sei se eu continuo dirigir nos aplicativos (E7).

Observou-se, também, em algumas das respostas ligadas ao mercado de trabalho, a importância do aumento da renda familiar como fator impulsionador para a atuação como motoristas de aplicativo. Assim, é possível apontar pelas respostas das entrevistadas que a economia compartilhada surge como uma solução para quem não consegue se firmar no mercado formal, como colocado pela E11: “[...] essa profissão veio devido à minha segunda função, que é... como comerciante, não estar indo tão bem. Então, foi uma rota de fuga que eu tive, iniciar no aplicativo”.

Foram apresentados, pelas entrevistadas, fatores que incrementam sua atuação profissional nas plataformas digitais, como a flexibilidade em fazer o próprio horário de trabalho e a facilidade de comunicação das motoristas:

Facilita porque eu posso fazer meu horário, então né, eu faço outras coisas e eu escolho o horário que eu vou trabalhar [...] (E4).

[...] acredito que o meu jeito de ser e o meu jeito de trabalhar. Como eu

tenho já costume de trabalhar com cliente. Na minha área profissional que eu me formei eu trabalhava sempre com atendimento ao cliente, então eu tenho facilidade de lidar com cliente, com pessoas e situações adversas. (E7)

No que concerne à economia compartilhada, parte das respostas apresentou a internet e os aplicativos de mobilidade urbana como elementos facilitadores: “O que facilita é a internet, né? A internet ela é uma... Uma aliada muito grande (E1)”; “O que facilita é a flexibilidade que a gente tem com relação aos aplicativos (E9)”, permitindo a compreensão de que, o que facilita é a expansão e desenvolvimento da internet e a facilidade de uso do aplicativo com ganhos econômicos para o usuário.

Tais elementos apresentam consonância com Botsman e Rogers (2011) que afirmaram que a economia compartilhada utiliza a internet e seu espaço virtual para obter sucesso, uma vez que esses elementos são de fundamental importância para o novo parâmetro econômico.

Outro ponto apresentado como um facilitador para a atuação nas plataformas digitais foi habilidade na direção:

Facilidade...saber dirigir bem, ter a noção do trânsito, né, ser formada, tenho instrução de trânsito em legislação (E6).

O que facilita...eu amo dirigir e eu adoro relacionar com pessoas, conhecer novas pessoas. E...no trabalho de motorista hoje uma das principais funções é dirigir, logicamente e, segundo, relacionar (E8).

Esta facilidade em saber dirigir pode estar relacionada com a necessidade em ter que provar a competência delas para serem motoristas de aplicativos, uma vez que “saber dirigir” é culturalmente uma atividade masculina. Santos, Tanure e Carvalho (2014) mostram que a inserção das mulheres nos guetos profissionais masculinos é a tentativa de romper estereótipos, mas ainda é necessário driblar as barreiras e, para isso, as mulheres tendem a ter que provar a todo o momento que são competentes para estarem ali no “lugar deles”.

Por outro lado, a dificuldade em exercer a atividade de motorista de aplicativo esbarra, mais uma vez, na falta de segurança e nas excessivas horas de trabalho. Mas mesmo isto não sendo uma dificuldade específica das entrevistadas simplesmente pelo fato de serem mulheres, as dificuldades aumentam, sendo mais perigoso para elas devido ao machismo impregnado na sociedade. Em decorrência disso, elas afirmam estarem constantemente com medo de assédios morais e sexuais,

Não cabe a esta pesquisa analisar os resultados sob a ótica da precarização, mas é preciso destacar a precarização do trabalho que advém desta nova modalidade de trabalho e apresentada por Bianchi, Macedo e Pacheco (2020), como um meio de eximir as plataformas do cumprimento de direitos trabalhistas com os prestadores de serviço.

Estas falas, em consonância com a ideia apresentada pelos autores, reforçam a quantidade de tempo desprendida nas atividades que as mulheres possam vir a obter lucro no exercício da atividade. Assim, a economia compartilhada se apresenta como uma nova perspectiva no mercado de trabalho, mas ainda necessita de revisão de parâmetros, para evitar o desgaste daqueles que decidem compartilhar seus bens (o carro) e seus serviços (a atividade de motorista).

Assim, é possível perceber que há uma aceitação dos aplicativos quanto à adaptação econômica contemporânea, entretanto, em nível social, algumas respostas mostram que a sociedade não aceita ou valoriza.

Mesmo sendo uma atividade de novas oportunidades, trata-se de um trabalho pouco reconhecido e, se for uma mulher no volante, as probabilidades de valorização profissional podem ser reduzidas. Em contrapartida, algumas entrevistadas percebem que é uma atividade ocupacional que está crescendo, devido à rápida evolução tecnológica e à alta flexibilidade e acessibilidade dos serviços prestados.

Com isso, acreditam que já está havendo maior valorização dos motoristas de aplicativos, o que torna a perspectiva acerca da valorização da profissão em si, um tema possivelmente divergente entre os profissionais da área.

Conclusões

A partir do objetivo proposto em compreender a percepção de mulheres motoristas quanto às implicações das relações de gênero nesta atuação profissional de motorista de aplicativos de mobilidade urbana no contexto da economia compartilhada, há uma tendência para a inserção das mulheres, mas ainda há receios que impedem o aumento delas como motoristas de aplicativos. Isto porque ainda há influência dos aspectos históricos e culturais das desigualdades de gênero na participação das mulheres em trabalhos tidos como masculinos.

Os aplicativos de mobilidade urbana têm apresentado uma facilidade para a inserção feminina em ambientes inerentes ao gueto profissional masculino, uma vez que as plataformas permitem o acesso por meio de um algoritmo, e isso reduz, a princípio, as discriminações por gênero. Porém, a predominância masculina indica que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que, de fato, as novas configurações de trabalho possam estar disponíveis de forma igualitária.

A dominação masculina nos guetos profissionais é perceptível, mas viu-se que as mulheres motoristas não se sentem intimidadas, e seguem buscando e conquistando seus espaços em tipos de trabalho tidos como “para homens”, independente das possíveis discriminações de gênero. O número bem inferior de mulheres motoristas em relação aos homens indica que ainda é uma parcela pequena, visto principalmente pela falta de segurança da atividade profissional.

Mesmo considerando que a falta de segurança no exercício de motorista de aplicativo não é uma questão específica das mulheres, elas são as mais impactadas devido ao modelo patriarcal e ao machismo. Elas lidam com situações como assédio sexual, assédio moral e com os estereótipos que se firmam nos guetos profissionais masculinos.

No tocante às relações de gênero, ainda que o gueto profissional de motoristas seja tido como masculino, e que as mulheres percebam a dominação masculina neste nicho, elas não se preocupam tanto com o posicionamento masculino, mas com o próprio posicionamento, de forma

que não se subjugam ou se abalam com os empecilhos que podem vir a aparecer em sua caminhada profissional em decorrência da dominação masculina.

A economia compartilhada no âmbito dos aplicativos de mobilidade urbana apresenta-se tanto como uma nova alternativa para as atividades profissionais tradicionais, como um meio alternativo quando não é possível se inserir no mercado de trabalho tradicional. Parte das entrevistadas demonstrou isso quando afirmaram que não acreditam que irão permanecer na atividade de motoristas, pois esta é somente uma alternativa temporária, até que se insiram de forma tradicional no mercado profissional. Tal fato leva a crer, que enquanto depender da área, a economia compartilhada demonstra ser um elemento supletivo da economia tradicional, com novos posicionamentos sociais e culturais, e não uma concorrente econômica.

Os dados obtidos apresentam os aplicativos a princípio como uma ferramenta de trabalho igualitário, que se mostra disponível e acessível para ambos os gêneros. No entanto, ainda há uma análise possível quanto à internalização pelas mulheres dos estereótipos masculinos no gueto profissional, pelo fato de a predominância masculina na profissão ser considerado algo natural, pois culturalmente trata-se de uma profissão pertencente ao gueto masculino.

Assim, identifica-se que o contexto da economia compartilhada pode favorecer a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente naquelas atividades tidas como pertencentes aos guetos profissionais masculinos. Mas para isso é necessário discutir mais sobre o assunto, visto que a complexidade da falta de mulheres em determinados tipos de trabalho se dá pela exclusão subjetiva do sistema patriarcal.

Embora algumas se sintam valorizadas na atuação como motoristas, alguns fatores, como o baixo reconhecimento social e familiar acerca da atuação profissional, acabam sendo um determinante para o sentimento de que não há reconhecimento profissional.

Apesar da qualificação das motoristas, a inserção delas neste gueto profissional masculino não pode ser considerada uma faceta do empoderamento feminino. Parece, no entanto, que a capacitação acadêmica das mesmas tenha favorecido a decisão delas de se inserir neste mercado de trabalho, obtendo independência financeira, autoestima e impactando, mesmo que parcialmente, o fator cultural na sociedade.

Quanto às recomendações para a continuidade da discussão sobre o assunto, sugere-se a realização de pesquisas com motoristas homens, para que haja ampliação da discussão sob a ótica de ambos os gêneros, de forma a compreender a visão sobre as relações de gênero na profissão de motorista de aplicativo de mobilidade urbana. E com passageiros, tanto para melhor compreender o parâmetro de impacto da economia compartilhada no âmbito dos aplicativos de mobilidade urbana, quanto as relações de gênero neste segmento.

Recomenda-se, ainda, que haja uma expansão da pesquisa de forma a abranger outras áreas profissionais que são reconhecidas como gueto profissional masculino.

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da CAPES e do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil (Processo nº 305602/2016-0).

Agradecemos ainda, aos avaliadores da revista pelas contribuições e indicações de melhoria do trabalho.

Referências

- Abramo, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e cultura*, 58(4), 40-41.
- Amaral, G. A. (2012). Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectionis*, 2(13), 1-20.
- Andrade, J. N. & Galvão, D. C. (2016). O conceito de smart cities aliado a mobilidade urbana. *HumanÆ: Questões controversas do mundo contemporâneo*, 10(1), 1-19.
- André, R. G., Silva, R. O. & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *RECADM*, 18(1), 7-34.
- Arrow, K. (1998). What has economics to say about racial discrimination? *Journal of economic perspectives*, 12(2), 91-100.
- Arruda, S. L. S., & Lima, M. C. F. (2013). O novo lugar do pai como cuidador da criança. *Estudos interdisciplinares em Psicologia*, 4(2), 201-216.
- Azevedo, N. & Ferreira, L. O. (2006). Modernização, políticas públicas e sistema de gênero no Brasil: educação e profissionalização feminina entre as décadas de 1920 e 1940. *Cadernos Pagu*, 27, 213-254.
- Barbosa, P. Z. & Rocha-Coutinho, M. L. (2012). Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 577-587.
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Portugal: Edições 70.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles*. Washington, DC: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Beauvoir, S. (1970). *O segundo sexo: fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- Betioli, M. I. S. (2000). Ser administradora é o feminino de ser administrador? *Anais do Encontro da associação nacional de pós-graduação em administração – ENANPAD*, Atibaia, Brasil, 1-15.
- Bianchi, S. R., de Macedo, D. A., & Pacheco, A. G. (2020). A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, 6(10), 134-156.
- Bonelli, M. G. (2011). Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea*, 1(1), 103-123.
- Botsman, R. & Rogers, R. (2011). *What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live*. London: Collins.

- Bourdieu, P. (1999). *A Dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Work and gender in Brazil in the last ten years. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Bruschini, M. C. A. & Riboldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Estudos feministas*, 20(1), 259-284.
- Butler, J. (2003) *Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade*. (R. Aguiar, Trad.). Rio de Janeiro: Ed. Civilização brasileira.
- Capelle, M. C. A, Melo, M. C. O. L., & Souza, N. L. (2013). Mulheres, trabalho e administração. *RIGS revista interdisciplinar de gestão social*, 2(2), 161-191.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B. & Andrade, J. (2010). Executivas: carreiras, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), 0-0.
- Cipriano, M. L. & Carniello, M. F. (2018). Economia colaborativa: novos modelos de negócio viabilizados pela comunicação digital. *Comun. & Inf.*, 21(3), 185-206.
- Coelho, D. (2006). Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. *Tecnologia, exportação e emprego*. Brasília: Ipea.
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-98.
- Farias, F. M. V. (2016). *Avaliação da percepção de qualidade da prestação do serviço de transporte individual de passageiros do Distrito Federal: Táxi e Uber*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Fontanella, B. J. B., Luchesi, B. M., Saidel, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R. & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Cadernos de Saúde Pública*, 27(2), 389-394.
- Franco, D. S., & FERRAZ, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE*, 17(SPE), 844-856.
- Franco, M. L. P. B. (2008). *Análise de conteúdo*. Brasília: Líber Livro.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de administração de empresas*, 35(2), 57-63.
- Gomes, A. A. (2008). Estudo de caso-Planejamento e métodos. *Nuances: estudos sobre Educação*, 15(16), 215-221.
- Hentschel, T., Heilman, M., & Peus, C. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: a current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10(11), 1-16.
- Icart, I. B. & Velasco, C. A. (2016). Santamaría. La economía feminista y la división sexual del trabajo: feminist economics and sexual division of labor. *Culturales*, 4(1), 61-86.
- Kerkhoven, A. K., Russo, P., Land-Zandstra, A. M., Saxena, A. & Rodenburg, F. J. (2016). Gender stereotypes in science education resources: a visual content analysis. *Journal PLoS ONE*, 11(11), e0165037.
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371-392.

Kovaleski, N. V. J., & Pilatti, L. A. (2005). As escolhas de curso de tecnologia pelas mulheres: qual formação para quais papéis sociais? O caso das estudantes do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná – Unidade de Ponta Grossa. *Revista Gestão Industrial*, 1(1), 89-103.

Leone, E. T. & Teixeira, M. O. (2016). As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. *Anais do XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Caxambu, Minas Gerais, Brasil, 1-21.

Lima, G. S. Carvalho Neto, A., Lima, M. S., Tanure, B. & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.

Lips, H. M. (2020). *Sex and gender: An introduction*. Long Grove-IL: Waveland Press.

Mattos, J. R. L. & Guimarães, L. S. (2014). *Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática*. São Paulo: Saraiva.

Louro, G. L. (2013). Destemidos, bravos, solitários—a masculinidade na versão western. *Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades*, 7(10), 172-182.

Meinhard, V. R. & Faria, J. H. (2020). Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no women's empowerment principles. *RECADM*, 19(1), 033-060.

Melo, M. C. O. L. (2012). Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In M. E. Freitas & M. Dantas (Orgs.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.

Meyerson, D. E. & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard business review*, 78(1), 126-136.

Milkman, R. (2016). *On gender, labor, and inequality*. Chicago: University of Illinois Press.

Momsen, J. (2019). *Gender and development*. (3a Ed.). London: Routledge.

Nogueira, S. & Castelhana, J. (2012). Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. *Laboreal*, VIII(1), 1-21.

Mota- Santos, C. M., Carvalho Neto, A. M., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. G. (2016). As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 126-149.

Mota-Santos, C. M., & Carvalho Neto, A. M. (2017). O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. *Revista Alcance*, 24(1), 036-049.

Nogueira, C. (2004). “Ter” ou “fazer” o gênero: o dilema das opções epistemológicas em psicologia social. In: Guareshi, N. (Org.) (2004). *Estratégias de invenção do presente: a psicologia social no contemporâneo*. Porto Alegre: EDIPUCRS, p. 249-283.

Oliveira, A. C. F. & Pinheiro, J. Q. (2007). Indicadores psicossociais relacionados a acidentes de trânsito envolvendo motoristas de ônibus. *Psicol. estud*, 12(1), 171-178.

Paixão, M., & Gomes, F. (2008). Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Revista Estudos Feministas*, 16(3), 949-969.

- Peplau, L. A., Veniegas, R. C., Raylor, P. L., & DeBro, S. C. (1999). Sociocultural perspectives on the lives of women and men. In L. A. Peplau, R. C. Veniegas, P. Taylor & S. Debro (Orgs.). *Gender, culture, and ethnicity: current research about women and men* (pp. 23–37). Mountain View: Mayfield.
- Reis, M. C. & Melo, M. C. O. L. (2020). The female in organizations: a management study in the pharmaceutical industry sector. *Rev. Adm. UFSM*, 13(2), 277-295.
- Ribeiro, R. M. & De Jesus, R. S. (2016). A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Humanas*, 16(1), 42-56.
- Rice, C. (2014). Infographic: are stereotypes keeping women away from science? *Curt Rice Science in balance*, 24.
- Santos, C. M. M., Carvalho Neto, A., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. G. (2017). As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 126-149.
- Santos, C. M. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. M. (2014). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *RAD*, 16(3), 56-75.
- Santos, E. F. & Oliveira, C. M. G. (2019). Educação profissional feminina: uma análise do programa mulheres mil no IFS - Campus Lagarto. *Revista Temas em Educação*, 28(3), 77-96.
- Scheller, L. (2009). Le temps des conductrices de bus. Pour un espace de pensée entre activité professionnelle et personnelle. *Temporalités: Revue de sciences sociales et humaines*, (9) 1-14.
- Scott, J. W. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, 20(2), 71-99.
- Scott, J. W. (1999). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Serafim, M. & Bendassolli, P. (2006). Carreiras anticoncepcionais. *GV-executivo*, 5(2), 62-66.
- Shapiro, C. & Varian, H. R. (2003). *A economia da informação: como os princípios econômicos se aplicam a era da internet*. (8ª Ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Slee, T. (2017). *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York: Or Books.
- Silva, M. D., & Balassiano, R. (2018). Uber – uma análise do serviço oferecido ao usuário na cidade do Rio de Janeiro. *Revista dos Transportes Públicos-ANTP*, 40(2), 39-60.
- Silva, R. J. & Urssi, N. J. (2015). UrbX: como os aplicativos móveis potencializam a vida urbana. *Iniciação - Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística*, 5(1), 1-14.
- Silva, R. P., Silva, L. G. P., & Paladini, E. P. (2018). Economia compartilhada: gestão da qualidade aplicado a uma empresa do ramo de delivery de comida. *Revista Pretexto*, 19(2), 66-75.
- Silveira, L. M., Petrini, M., & Santos, A. C. M. Z. (2016). Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? *REGE - Revista de Gestão*, 23(4), 298-305.
- Suárez, J. E. S. & Bautista, J. L. G. (2017). De la economía tradicional a la economía digital compartida. *INNOVA Research Journal*, 2(10.1), 12-17.

Triviños, A. N. S. (1987). *Pesquisa qualitativa – introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Verschoore, J. R., Scheffler, C. H., & Maines, P. (2016). Consumo colaborativo no Brasil: um Estudo Multicaso da trajetória dos mercados de redistribuição. *Perspectivas Contemporâneas*, 11(3), 39-62.

Vieira, J. A. (2005). A identidade da mulher na modernidade. *DELTA*, 21(spe), 207-238.

Vinuto, J. (2016). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.

Yin, R. K. (1989). *Case study research: design and methods*. California: Sage Publications.