



Mulheres negras e as intransigências do trabalho em plataformas digitais: uma análise das entregadoras do iFood

Asmyne Bárbara Barbosa dos SANTOS¹

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Rio de Janeiro

RESUMO

Este artigo busca analisar o trabalho em plataforma a partir da interseccionalidade entre gênero e raça (CRENSHAW, 2002). Em específico, discute a atuação de mulheres negras na empresa-plataforma iFood. É investigado o fenômeno da precarização do trabalho por intermédio da análise de experiências relatadas por mulheres negras entregadoras, a partir de entrevistas realizadas via Google Forms com entregadoras do grupo de Whatsapp “iFood das Manas” e também por conversas realizadas no aplicativo de mensagem. Mobilizam-se, nesta pesquisa, os conceitos de neoliberalismo (DARDOT, LAVAL, 2016), uberização do trabalho (ABILIO, 2020), plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020), discriminação algorítmica (BARBOSA, 2021) e a relação entre o racismo e o sexismo (GONZALES, 1984), entre outros. Argumenta-se que o trabalho em plataforma reproduz a precarização do trabalho e as desigualdades de poder entre homens e mulheres, aliado ao preconceito racial.

PALAVRAS-CHAVE: *mulheres negras – trabalho em plataforma digital - entregadoras iFood*

Introdução

“A carne mais barata do mercado é carne negra (...). Que vai de graça presídio/ E para debaixo do plástico / Que vai de graça pro subemprego.”
Elza Soares

A primeira vítima da covid-19 no Brasil foi uma mulher negra empregada doméstica. Cleonice Gonçalves era idosa, possuía comorbidades e foi infectada pela sua empregadora recém-chegada da Itália. A trabalhadora é um exemplo contemporâneo da face perversa do capitalismo e de como as mulheres negras se encontram em um estado de vulnerabilidade social no trabalho.

¹ Doutoranda do programa de pós-graduação em Comunicação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Bolsista CAPES. Contato: asmyne.barbosa@gmail.com.

A mulher negra inicia sua trajetória laboral em trabalhos precários e mal remunerados e ao longo da sua vida encontra dificuldades em acessar postos de empregos qualificados, devido, em parte, também à carência de formação educacional. Portanto, historicamente, o mundo do trabalho tem reproduzido uma herança social. “O corpo negro condicionado a um regime de violência ao longo do tempo” (MOMBAÇA, 2020, p.3). De acordo com a pesquisa Estatísticas de Gênero, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo é 2,3 vezes maior do que o de mulheres negras. E apenas 10,4% das mulheres negras têm ensino superior completo. Entre 2014 e 2017, a taxa de desemprego entre as mulheres negras passou de 9,2% para 15,9%. Os dados demonstram que o racismo é um fator que também “superlativa os gêneros por meio de privilégios que advêm da exploração e exclusão dos gêneros subalternos. Institui para os gêneros hegemônicos padrões que seriam inalcançáveis numa competição igualitária” (CARNEIRO, 2003, p.119). Nesse âmbito, é notório que as mulheres, apesar de possuírem um melhor desempenho educacional, não possuem o mesmo retorno financeiro esperado pelo investimento em educação e formação profissional. O impacto ainda é maior pela sobrecarga da dupla jornada, que diminui as horas trabalhadas e, portanto, a remuneração (MARCONDES, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) explica que a atividade laboral é um instrumento necessário de superação da pobreza e alcance de condições de vida dignas. Contudo, o simples acesso ao trabalho não qualifica uma pessoa ao usufruto de uma vida melhor. Percebe-se, entretanto, que os mesmos fatores que caracterizam a precariedade das mulheres negras no mercado formal e informal de trabalho também está presente no trabalho em plataformas digitais, com o agravante de que o trabalho possibilitado pelas tecnologias ainda é uma profissão majoritariamente masculina.

Dessa forma, pode-se, inicialmente, pensar que o trabalho das mulheres negras está invisibilizado. Contudo, opta-se, nesta pesquisa, por não reforçar tal ideia. As entregadoras negras não estão invisíveis: é possível vê-las pilotando motos em alta velocidade nas avenidas, andando de bicicletas carregando pesadas e desconfortáveis bags nas costas com a logo das empresas plataformas, entregando

rapidamente os lanches enquanto aguardam o cliente falar o código, tentando ser simpáticas, mas não o suficiente para dar abertura ou achar que querem alguma coisa. “O que não está claro na literatura sobre novas formas de trabalhadores digitais invisíveis é para quem essa revelação é encenada: quem são as pessoas que ainda não ouviram sobre os trabalhadores ocultos da tecnologia?” (RAVAL, 2020, s/p).

Assim destacamos que a realidade do exercício da mão de obra negra e feminina nestas plataformas está submetida às intransigências das plataformas digitais de trabalho, pois quando se analisa por critérios de trabalho decente em itens como igualdade no processo de gestão, as plataformas ainda não estão suficientemente aptas a remover as barreiras de acesso a grupos desfavorecidos (FAIRWORK, 2022).

Justifica-se, também, a intersecção gênero e raça por ser crucial retomar o estatuto de sujeito humano da mulher negra e não apenas de objeto. Gonzales (1984) aponta que a mulher negra é sempre tratada como objeto, inclusive como objeto de saber e reafirma que existem resistências nas análises em incorporar as categorias de raça e sexo, e que priorizam a luta de classes, assim há uma insistência em esquecê-las (GONZALES, 1984). Entende-se a interseccionalidade como uma conceituação do problema que tem por objetivo destacar as consequências estruturais e dinâmicas, a partir da interação entre dois ou mais eixos de subordinação, assim, aponta para a maneira pela qual as desigualdades estruturais são fomentadas pelo racismo, patriarcalismo, opressão de classe, (CRENSHAW, 2002).

Essa posição de marginalidade também está refletida no espaço acadêmico como centro de produção de conhecimento privilegiado do homem branco, em que o privilégio de fala tem sido negado a pessoas negras, em que raras vezes também são sujeitos de produção do conhecimento e, portanto, impedidas de trazer reflexões sobre sua realidade. Dentro dessas salas as pessoas negras são feitas objetos de discursos estéticos e culturais predominantemente brancos.

Tal posição de objetificação que comumente ocupamos, esse lugar de “Outridade” não indica, como se acredita, uma falta de resistência ou interesse, mas sim a falta de acesso à representação, sofrida pela comunidade negra. Não é que nós não tenhamos falado, o fato é que nossas vozes, graças a um sistema racista, têm sido sistematicamente desqualificadas, consideradas conhecimento inválido; ou então representadas por pessoas brancas que, ironicamente, tornam-se “especialistas” em nossas culturas, e mesmo em nós (KILOMBA, 2019, p.51).

Convencionou-se chamar de uberização o processo de precarização do trabalho nas plataformas. Para explicar esse fenômeno, a uberização ganha destaque ao definir essas relações entre trabalho e tecnologia que resultam da eliminação de direitos e a transferência dos riscos e custos para os trabalhadores, acarretando na formação de um contingente de trabalhadores que são controlados por empresas que operam por intermédios das plataformas digitais (ABILIO, AMORIM, GROHMANN, 2021). A uberização se caracteriza, portanto, como um processo em que as relações de trabalho são constantemente individualizadas, assumindo um caráter de prestação de serviços, as empresas-plataformas (ABILIO, 2017), em especial, ampliam essa realidade.

Atualmente, na intenção de melhor explicar esse processo, optou-se pelo termo plataformização, e não uberização, por entender que o primeiro termo traz um conceito mais amplo que envolve elementos como financeirização e racionalidade neoliberal, pois

essa plataformização do trabalho, então, envolve a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais - com suas lógicas algorítmicas, datificadas e financeirizadas - somadas a mudanças que intensificam a flexibilização de relações de contratos de trabalho, bem como ao imperativos de uma racionalidade empreendedora como vias de justificação dos modos de ser e aparecer do capital (GROHMANN, 2020, p.100).

Ao optar pela interseccionalidade como elemento condutor dessa pesquisa, observa-se que esses fatores são a face mais perversa da trajetória laboral, e de vida, das trabalhadoras negras, pois causam impactos em fatores como saúde, educação e violência. No trabalho, ressalta-se, ainda que, as mulheres negras sofrem com racismo e desigualdade. As tecnologias da comunicação e informação trouxeram para o mundo do trabalho a gestão algorítmica realizadas pelas empresas-aplicativos que fazem a intermediação das demandas de tarefas entre clientes, direcionando para o trabalhador-usuário. Neste cenário, os dados demonstram que os homens são predominantes nessa área, de acordo com pesquisa da FGV, o trabalho em aplicativos de entrega é realizado em sua maioria por homens pardos, entre 31 e 35 anos, que usam o meio como principal fonte de renda (FGV, 2021). Assim o trabalho precário em plataformas de entrega caracteriza-se diferente para as mulheres, pois para além das dificuldades inerentes às demandas da tarefa, a trabalhadora está sujeita às intransigências das práticas de induções comportamentais do aplicativo, que geram

adoecimento e no caso das mulheres negras, sujeitas também à discriminação algorítmica.

Diante desse cenário, o objetivo desta pesquisa é analisar a realidade do trabalho de mulheres negras na empresa-aplicativo iFood. Nesse contexto, aponta-se como perguntas problemas para essa investigação: como a plataforma inviabiliza o trabalho das mulheres, pois o trabalho de entregas nesta empresa-plataforma é de predominância masculina, além de reforçar a discriminação algorítmica de gênero e raça? Como a inovação tecnológica aliada a racionalidade neoliberal tem reforçado a divisão sexual no trabalho digital ?

Como metodologia de pesquisa, apresenta-se os primeiros resultados da observação de grupos de Facebook que agregam entregadores de todo o Brasil. Nesses grupos foi observado um movimento de mulheres entregadoras para a construção de um grupo específico no aplicativo de mensagens Whatsapp, voltado exclusivamente para essas trabalhadoras, pois percebiam que neste espaço não havia possibilidade de discussão de pautas pertinentes relacionadas à dinâmica de trabalho das mulheres entregadoras sem que houvesse comentários machistas ou abusivos. Dessa forma, foi criado o grupo de Whatsapp *iFood das Manas*. Com as participantes desse grupo foram aplicados questionários via Google Form e entrevistas realizadas no próprio aplicativo.

Os relatos expostos pelas mulheres negras que responderam ao questionário, apesar de um número reduzido, são vivências significativas e que exemplificam uma realidade de trabalho precário que acomete a trajetória laboral das mulheres negras.

O artigo se divide em três partes. Inicialmente, abordamos como as tecnologias da comunicação e informação afetam as relações trabalhistas, principalmente, no que diz respeito às promessas de igualdade e flexibilidade que atraem mais as mulheres. No segundo tópico aborda-se, como o preconceito racial aliado aos sexismo são fatores que estão presentes na trajetória laboral das mulheres negras. No terceiro tópico discute-se a inserção das mulheres negras no trabalho em plataforma a partir do material obtido na pesquisa de campo com as entregadoras do iFood.

2 Uma promessa que não se cumpriu: o trabalho em plataformas digitais é pior para as mulheres negras

“Eu, mulher negra, não sou sujeito universal!”

Lívia Sant’anna Vaz

“Uma mulher negra, diz que ela é uma mulher negra. Uma mulher branca diz que ela é uma mulher. Um homem branco diz que é uma pessoa.” Grada Kilomba

A realidade do trabalho digital, em tese, proporciona um ambiente livre de segregação pelo fator gênero e raça, pois os aplicativos estariam estruturalmente configurados para não diferenciar os trabalhadores, sabemos, contudo, que os algoritmos que regem esses aplicativos são racistas e sexistas (CAMINHA, 2019). Por exemplo, na Uber os motoristas homens tendem a receber mais pedidos de corridas e melhores avaliações, pois são avaliados pelos usuários por critérios que levam em consideração aspectos sexistas, como dirigir melhor do que as mulheres. Já as motoristas e entregadoras estão mais expostas ao assédio dos usuários e tendem a receber avaliações baixas por não ceder aos abusos. Como as próprias entregadoras relatam “então, essa questão do preconceito são situações de piadinhas ou comentários dos próprios colegas do delivery, ouvi de um "bah, achei que era homem, mas é guria fazendo entrega e dirigindo, vê se pode isso" (ENTREVISTADA A).

É notório que o avanço das tecnologias trouxe novas formas de organização do trabalho, mas nenhuma delas se caracteriza como libertadoras para as mulheres, haja vista que a divisão do trabalho, o peso da criação e educação dos filhos, assim como as tarefas domésticas ainda são de responsabilidade das mulheres. “Elementos centrais de um trabalho tipicamente feminino são potencializados por meio do gerenciamento algorítmico da uberização” (ABILIO, ANO, P.?).

Destaca-se que o trabalho intermediado pelas tecnologias e pelas empresas-plataformas, ainda é masculino, e permeado por questões que não perpassam a realidade das trabalhadoras. A Lei 14.297 que trata especificamente da proteção de entregadores em relação à pandemia de Covid-19, não trouxe, por exemplo, nada que assegurasse direitos mínimos que são essenciais para as mulheres,

desde a condição de gravidez ou distribuição de kits de higiene que contemplasse absorventes.

As mulheres são predominantes em serviços de plataformas digitais que demandam a realização de tarefas em casa e nas plataformas relacionadas a serviços de beleza. Ludmila Abílio (2021) analisou os elementos centrais da uberização quando associados ao trabalho tipicamente feminino e socialmente invisível realizado pelas revendedoras de produtos da Natura e Avon, citando por exemplo, o autogerenciamento subordinado e a distopia capitalista do trabalho sob demanda (e sem direitos). As plataformas digitais, portanto, não inovaram nesse ponto, acrescentando a esse pacote de precarização o despotismo algorítmico.

Pesquisa da Cloud Research (2019) aponta que as diferenças salariais permanecem no trabalho digital, pois em plataformas de microtarefas online - mercado anônimo que oferece trabalho homogêneo e flexível -, por exemplo, os ganhos das mulheres por hora são 10,5% mais baixos do que os dos homens. A diferença também é maior para mulheres negras que ganham em torno de 63 centavos para cada dólar que um homem ganha.

As empresas-plataforma, por sua vez, se apropriam dos discursos feministas de empoderamento, ressaltando as ideias de autonomia financeira e flexibilidade de jornadas. Contudo, mascara uma realidade de precarização.

Inicialmente, podemos refletir sobre as mudanças ocorridas com a inserção das novas tecnologias de comunicação e informação nas relações trabalhistas. E como tais mudanças afetaram de forma mais prejudicial as mulheres. Um ponto a se destacar é que tradicionalmente, o trabalho tem sido ligado a um espaço a que associamos o fazer laboral, tal qual do operário nas fábricas, a trabalhadora doméstica no espaço privado ou o lavrador no campo (GRAHAM, ANWAR, 2020). O local, dessa forma, apresenta relevância, pois será o espaço em que o trabalhador receberá as ordens e os comandos para a execução da sua tarefa, assim como será supervisionado e vigiado, além de estabelecer relações com outros trabalhadores. Quando passamos a analisar o trabalho digital, compreendemos que esse trabalhador já não está situado em um espaço e local físico, a matéria-prima desse tipo de trabalho é a informação transmitida via sites, e-mails ou aplicativos, localizados na nuvem. Por outro lado, à primeira vista, essa mudança poderia beneficiar as mulheres.

Entretanto, a configuração do trabalho digital, que é direcionada a induzir o isolamento do trabalhador e competição uns com os outros, pois o entregador que labora para plataformas digitais, não é um trabalhador, é um parceiro da empresa-plataforma, e realiza essa atividade como um empreendedor. Sennett (2015) esclarece que ocorreu uma mudança entre as gerações na percepção do trabalho, ao apontar que o capitalismo flexível alterou a narrativa e o tempo linear com quem os profissionais do início dos anos 80, por exemplo, encaravam a atividade laboral. Para essa geração, “ano após ano trabalhando em empregos que raras vezes variavam de um dia para o outro. E nessa linha de tempo, a conquista era cumulativa (...), os sindicatos protegiam seus empregos; e sabia exatamente quando ia se aposentar e o pecúlio que teria” (SENNETT, 2015, p.10). Já os filhos dessa geração vivenciaram uma alteração, os empregos foram substituídos por projetos e campos de trabalho, e o setor da força de trabalho americana que mais cresce é o de pessoas que atuam em agências de empregos temporários (SENNETT, 2015). Esse cenário não é diferente no Brasil, em que a classe trabalhadora “nasceu e cresceu sob o signo da precariedade” (MODA, 2020, p.23), realizando atividades informais e precárias ao longo de sua vida. E a precarização afetou substancialmente as mulheres. De acordo com dados Mulheres e trabalho (2016), na base da pirâmide das desigualdades estão as mulheres negras, e nas ocupações mais precárias elas são 40%, um percentual significativamente maior do que as mulheres brancas (26,9%) e os homens negros (31,6%). As mulheres negras lideram ainda o índice de trabalhadores que não realizam contribuição para a Previdência, são pouco mais da metade delas, 55,8% é contribuinte, já entre as mulheres brancas esse índice é de 70%.

O trabalho nos modelos tradicionais está perdendo espaço dentro de um cenário em que o emprego formal decai e formas de trabalho precário se estabilizam. Essa reconfiguração também muda as subjetividades e interações no ambiente de trabalho. Se antes os trabalhadores trocavam experiências nos corredores das empresas, na sala do cafezinho, ou os colaboradores mais antigos treinavam e repassavam técnicas aos mais novatos, atualmente, com o trabalho virtual, individualizado e atomizado, tais vivências já não são possíveis.

Diante disso, o trabalhador se depara com uma realidade nova em que precisa aprender, e os grupos em redes sociais, que reúnem esses trabalhadores digitais,

caracterizam-se como estes espaços de interação e formação de um senso coletivo de pertencimento. Destaca-se, neste caso, que tais espaços apresentam interdições e também se configuram como espaços em que as mulheres sofrem abusos e assédios. Vejamos o caso do grupo no Facebook “Ifood Entregadores”, em que os comentários relacionados às vivências das mulheres entregadoras são machistas. “No grupo vão falar como se pilota fogão kkkkk”(COMENTÁRIO 1) ou “Imagina oq essas mina vão falar no grupo. Ain, aquele atendente do outbak era um bofe mto gostoso, ain que cliente lindo, coisas desse tipo (COMENTÁRIO 2).

Outro ponto, é que no Brasil, há um cenário de crescimento do desemprego e das políticas neoliberais com o aumento da presença das plataformas em diferentes setores do trabalho, atuando como um modelo infra estrutural e econômico dominante (HELMOND, 2015). O IBGE (2021) aponta que em um ano mais de oito milhões de brasileiros perderam seu emprego. A taxa de informalidade também é alta (39,7%), dos 644 mil empregos formais, 106 mil são na modalidade intermitente ou regime de tempo parcial, realidade propiciada pelas mudanças trabalhistas realizadas no governo Temer. O mercado de trabalho brasileiro, dessa forma mostra-se como um terreno propício para a proliferação de trabalhos em aplicativos. Durante a pandemia da COVID-19, as novas dinâmicas das rotinas em casa, que conjugou trabalho e tarefas domésticas, demandaram um uso expressivo de aplicativos de entrega de comida, não apenas em finais de semana, mas tornou-se comum pedir, além das refeições principais (almoço e jantar), café da manhã (aumento de 133%), itens de panificação (156%) e mercado, de acordo com dados da revista Exame (2020).

Nesse sentido, a lógica neoliberal atua não apenas como uma teoria econômica, mas também como uma ética que pretende transformar a vida social como um todo. Motivando os indivíduos dentro da lógica da competição e da concorrência, o microempreendedor de si (ABILIO, 2017).

A empresa-plataforma, por sua vez, propaga um discurso progressista em relação aos entregadores, classificando-os como profissionais parceiros. “Para nós, do iFood, o grande ponto é: se conseguirmos empoderar as pessoas para se sentirem mais como cidadãs da economia brasileira, nós vamos fazê-lo” (REVISTA EXAME, 2021, s/p). A retórica de parceria visa mascarar a ausência do vínculo empregatício e

incentivar a ideia do empreendedor de si mesmo que está sempre disponível para o trabalho. Tal discurso também é internalizado pelas entregadoras, o que se nota, por exemplo, nessa fala que justifica os motivos que levaram a entregadora ao trabalho no aplicativo “pela independência de trabalhar mesmo , sem patrão sem comprar horário etc ... E claro , sabendo que só vou fazer dinheiro se eu trabalhar , ficar (ENTREVISTADA C) .

No site do iFood é possível ter acesso a pesquisas que visam corroborar com essa ideia. O site cita a pesquisa Locomotiva, realizada entre os dias 23 e 26 de abril de 2020, que aponta que nove em cada 10 entregadores valorizam ter flexibilidade de horário e liberdade para compor sua renda. E pesquisas de satisfação feitas pelo iFood apontam que 66% dos entregadores parceiros estão satisfeitos com as iniciativas da empresa. No final, o texto do site conclui: “Como você pode ver, a maioria dos entregadores gosta e recomenda a plataforma”. As pesquisas citadas apenas reforçam o discurso propagado massivamente pela empresa.

Os trabalhadores são classificados como independentes, em vez de empregados, e são compelidos a se sentir como empreendedores relativamente atomizados competindo por trabalhos temporários em um mercado global, mais do que empregados ou trabalhadores com interesses cruciais em comum, que possuem direitos enquanto empregados e que talvez se beneficiem de organização e negociações coletivas. Os trabalhadores com frequência reconhecem que são competidores relativamente atomizados no mercado global, estando cientes de que, se não fizeram um trabalho nas cotações e condições que a eles são oferecidas, alguma outra pessoa o fará (GRAHAM; ANWAR,2020, p. 51).

Essas mudanças também afetam um aspecto importante na realidade laboral, a subjetividade dos trabalhadores, a partir da compreensão do conceito de capital econômico (BECKER, 1993) em que o próprio indivíduo deve ser visto como uma empresa, pois seu corpo e mente são formas de capital a serem valorizadas. Esse trabalhador é compreendido como um homem-empresa que necessita apresentar agência, um sujeito autônomo, competitivo e responsável por si, sempre buscando a maximização do seu capital humano (DARDOT; LAVAL, 2016). As transformações no mundo do trabalho sob o domínio das plataformas digitais também estão relacionadas à reflexão sobre a normatividade e as experiências que são internalizadas pelos trabalhadores diante das mudanças tecnológicas. Assim, durante as entrevistas e conversas online com as entregadoras, percebe-se que o discurso da flexibilidade e do empreendedorismo é predominante entre elas, sendo apontado

como uma das principais vantagens desse tipo de trabalho, a tal ponto de mascar situações de abusos, pois tais fatos são recorrentes e mesmo normais e inerentes às atividades que elas executam.

3 O trabalho em plataformas digitais têm cor e gênero: mulheres negras entregando precariedade

“Sim, principalmente por homens, já falaram que se eu tivesse um homem não taria trabalhando com delivery”

Entrevistada D

“Toda grande transformação que envolve a flexibilização das relações de trabalho tem início entre trabalhadoras do sexo feminino” (ABÍLIO, 2020, s/p.) O que se justifica pelo fato, anteriormente exposto, que no Brasil de bases coloniais e escravocratas, as mulheres pobres, em sua maioria negra, são colocadas sempre à margem dos processos políticos, econômicos e dos empregos formais, tornando-se protagonistas de uma rede precária de relações informais (CAMINHA, 2019). Ainda, destacam-se o discurso da flexibilidade de horários e de tempo que atinge ainda mulheres que precisam conciliar trabalho com vida familiar e tarefas domésticas. Nesse cenário, o trabalho em plataformas pode até, à primeira vista, parecer uma novidade, mas o projeto de flexibilização e precarização das relações trabalhistas é um projeto histórico. Como relata uma das entrevistadas, *“trabalho informal, e precisão, no momento só me apareceu a oportunidade de trabalhar entregando isso pq o app me aceitou, tô faz mais de 1 ano atrás de emprego e as empresas não me contratam”* (ENTREVISTADA G).

O discurso empreendedor, ao mesmo tempo que tenta diluir as relações de subordinação e enfatizar os trabalhadores precarizados como empreendedores de si, realiza a captura da subjetividade obreira, com a valorização do “eu”, destacando o papel do trabalhador como um gestor organizacional da sua sobrevivência, com definições de metas para si. Vamos exemplificar isto, por meio da narrativa feita pela Entrevistada B. Uma entregadora na faixa dos 30 anos, que relata que veio de Campinas para São Paulo, há três anos, abriu uma loja logo no começo da pandemia

e teve que fechar, pois não conseguiu arcar com os custos do aluguel de 900,00 reais.

Assim que eu entrei no iFood, fiz uma planilha, com que eu gasto, preciso gastar, eu sei que na quinzena eu consigo ficar com uma média de 400,00 reais, 500 reais, tá tudo regrado. Preciso bater a meta de 3 mil, aí 800, 00 é combustível, e aluguel. Eu tenho duas planilhas de quinzena, na primeira eu pago metade das contas, na segunda, a outra metade, fora as contas que estavam me ferrando, por estar com o nome sujo e tal. Mas tem que segurar grana, não é toda quinzena que eu saio, não é toda quinzena que eu consigo ir vê minha família.. (ENTREVISTA B)

Observa-se no relato da entrevistada que a preocupação em gerir a vida a partir das mínimas entregas recebidas pela empresa-plataforma. Dessa forma, a plataformização do trabalho vem para acentuar e sutilmente, tornar padrão condições insalubres e precárias a que estão submetidas as pessoas mais pobres, pois “em direção oposta ao discurso de liberdade e flexibilidade, esconde-se um neo-proletariado, em sua maioria preto e pardo, em condições já clássicas de superexploração. Pessoas que já conhecem o suor na testa e a exaustão do fim do dia, mas agora por menos renda” (ALGARVE, 2020, s/p).

Fatores como subemprego e vulnerabilidade econômica atualizam as condições já precárias de vida da população pobre, composta em sua maioria por pretos e pardos. Em relação ao trabalho de entregas por aplicativo, pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicletas (Aliança Bike) identificou que 71% dos entregadores são pessoas negras e pardas. Com o aumento do desemprego, muitas mulheres têm optado pelo trabalho de entregas em aplicativos, com considerável escolha pelo iFood. Contudo, esse é mais um espaço de reprodução de preconceito de gênero e raça. As entregadoras relatam casos de assédio, machismo e até mesmo boicote (SOUPIN, 2020). O boicote está relacionado ao fato de que alguns restaurantes e estabelecimentos acreditam que o serviço de entregas em tempo hábil é uma tarefa masculina, haja vista que requer esforços físicos e habilidades que comumente não são associadas ao universo feminino.

Casos de assédio também são uma realidade nas rotinas dessas entregadoras, pois devem permanecer mais tempo expostas nas ruas aguardando os aplicativos liberarem para entregas, pois também não há sequer local adequado para ir ao banheiro, pois os restaurantes não permitem. Além disso, a violência e o assédio no

trânsito é uma constante. “Sim, pois como mulher tenho que trabalhar em atenção dobrada em questões de assaltar e estupros né, trabalhar já cansa imagina trabalhar aflita? Todo o tempo”(ENTREVISTADA F).

O gerenciamento algorítmico não diferencia a jornada de trabalho de entregadores homens e mulheres, assim, como já é de praxe que o trabalho de entregas exceda as jornadas de trabalho delimitadas nas relações trabalhistas formais, as mulheres acumulam, portanto, horas excedentes de trabalho com tarefas domésticas e de cuidado com os filhos. Para as mulheres negras, o gerenciamento algorítmico está aliado com a discriminação algorítmica, que reforça a exclusão e precarização dos trabalhadores negros, devido já ao histórico processo de informalidade no mercado de trabalho.

A discriminação algorítmica também acentua esse processo de intransigências sofridas pelas mulheres, pois nas operações por algoritmo alguém pode pertencer a determinado grupo e ser julgado a partir das características generalizadas desse grupo, pois o ponto chave é que com frequência os algoritmos utilizam características de um grupo para avaliar a totalidade dos indivíduos, o que já caracteriza com uma forma de discriminação (BARBOSA, 2021).

No caso das entregadoras, é necessário acrescentar que no horário noturno as tarifas dinâmicas apresentam uma taxa maior de retorno, contudo, as mulheres não conseguem atuar nesse turno. Recomenda-se, inclusive, para quem está iniciando no ramo, começar a trabalhar a noite, pois assim, há mais possibilidade do app tocar durante o dia também. “AGR (sic) só ta tendo promoção a noite, De dia dia faz tempo n (sic) apareceu” (Entrevistada L no Grupo de whatsapp).

Uma entrevistada relatou que já atua há dez anos no ramo de delivery, e oito anos apenas a noite, contudo “de 2 anos pra cá só d dia... Graças a Deus... Realmente é uma delícia rodar a noite, mas aqui na minha cidade entre Dezembro e Janeiro 38 homicídios... Aí tu não tem nd a ver com o rolê, faz o corre certo, tá fazendo sua entreguinha, no lugar e na hora errada, foda... Parei... Só d dia... Minha meta é 100,00 conto dia, das 8:00 as 18:00 já era... O dia q vier mais bem, o dia q vier menos, paciência... Faz parte...”

Também há o fator de não terem com quem deixar os filhos nesse horário, “*o meu ainda tem 1 ano... Difícil achar quem fique com ele sem cobrar caro, Minha mãe começou a trabalhar a noite, Não pode ficar com ele pra mim*” (ENTREVISTADA C).

Ao mesmo tempo, um dos principais motivos apontados para optar pelo trabalho de entrega está no fator flexibilidade de horário. “*Por causa da minha sogra que não queria mais cuidar do meu filho tive que pedir demissão do meu trabalho e não consegui emprego com horário que encaixasse*” (ENTREVISTADA F).

As entrevistadas apontam que as principais dificuldades no trabalho são “*Por trabalhar no sol e externa, a maior dificuldade é um suporte onde eu possa beber água usar álcool em gel e usar t.o banheiro, por ser mulher quando estou menstruada é essencial que tivesse um banheiro acessível de forma que não seja difícil achar ou usar um*” (ENTREVISTADA G).

Além da dinâmica da tarefa de entrega, as entregadoras relatam que “*Por ser mulher, a falta de desrespeito por cliente, ele de homens que não respeito agente no trânsito pelo fato de ser mulher além das brincadeiras besta de mal gosto*” (ENTREVISTADA B). Outras situações em que ficam explícitas as intransigências do aplicativo, como “*o assédio moral foi uma mulher que me obrigou a subir no 13 andar pra levar a comida pra ela, senão ela não daria o código que o aplicativo mandou para repassar pra eu encerrar a entrega. Ela falou pra mim no chat "se quiser o código vai ter que subir aqui, eu não vou descer"* (ENTREVISTADA A).

As entrevistas realizadas por meio do aplicativo whatsapp também apresentam suas próprias intransigências. As entregadoras utilizam o aparelho celular para realizar os trabalhos, além de não terem muito tempo para conversas, pois preferem deixar logado no aplicativo e também não gastar muitos dados de internet ou bateria, por que precisam manter um percentual alto de recarga de energia no celular, para que o aplicativo funcione plenamente.

Os relatos expostos, entretanto, evidenciam que o trabalho digital, em específico nas plataformas de entrega, reproduzem os mecanismos de opressão e desqualificação das mulheres como trabalhadoras, e mais acentuado pelo histórico processo de precarização, para as mulheres negras.

Apesar da pouca amostragem, tais relatos são veementes e importantes para caracterizar um cenário em que o trabalho feminino é constantemente avaliado tendo

como parâmetros preceitos sexistas de que determinadas atividades devem ser exercidas por homens. As mulheres negras por sua vez também são expostas ao preconceito racial que desqualifica seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual cenário de restrição à geração de empregos formais, aliado às condições impostas pela pandemia, foi um terreno fértil para o crescimento de empresas - plataformas que se utilizam de um discurso de empreendedorismo para mascarar relações precárias de trabalho. As mulheres negras, por sua vez, ao longo de sua trajetória laboral têm vivenciado a realidade do trabalho informal, doméstico e de baixos salários, assim, é notório que também estejam inseridas na realidade do trabalho digital precarizado.

Contudo, o impacto das condições precárias oferecidas por essas empresas é mais prejudicial à mulher negra do que para homens brancos e mulheres brancas. Essas duas categorias, historicamente, possuem maior qualificação e acesso a postos de trabalhos com rendimentos maiores. Assim, em um provável cenário de retomada do crescimento do emprego formal, homens brancos e mulheres brancas terão maiores condições de acessar postos qualificados de trabalho, deixando, portanto, o trabalho digital como fonte de renda. As mulheres negras, entretanto, terão um horizonte restrito de opções seja pela baixa qualificação profissional, seja pelo preconceito e racismo que as impedem de acessar trabalhos com rendimentos maiores. As chances de permanecer na informalidade são maiores.

Este trabalho aponta, ainda, para um carência de investigações e produções acadêmicas que analisem a realidade do trabalho de mulheres negras em empresas-plataformas como o iFood. É notório, entretanto, que as pesquisas que versam sobre os entregadores, pouco se dedicam ao recorte de gênero e raça, como abordado nesta pesquisa. Também destaca-se a dificuldade de inserir o tema interseccionalidade (AUTORA) como elemento imprescindível da ação estatal e de políticas públicas e não como um mero recorte.

De fato, o trabalho em empresas-plataformas é uma realidade que irá se perpetuar ainda por muito tempo nas relações de trabalho, e é justo pensar que as

condições de trabalho possam ser decentes, mas que incluam de forma veemente as mulheres negras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 15 de maio de 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados, São Paulo, nº 49.2003.

CRENSHAW, Kimberle. **A interseccionalidade da discriminação de raça e gênero**. Cruzamento:raça e gênero. UNIFEM, 2002.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. O esgotamento da democracia liberal. In: __. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

_____. **Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DICIONÁRIO CAMDRIDGE. **Definição de uberização**. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/>. Acesso em 15 de junho de 2021.

GONZALÉS, Lélia. **Racismo e Sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad. Trabalho Digital. In.: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do Trabalho: características e alternativas. In.: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

HELMOND, Anne. **The platformization of the Web: Making Web Data Platform Ready**, Social Media + Society, v.1, n.2, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
(IBGE). **Pesquisa**

Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua). Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29935-desemprego-fica-em-14-1-no-trimestre-encerrado-em-novembro>

REVISTA EXAME. **No iFood, esse delivery foi campeão na pandemia – e ele surpreende.** Publicado em: 25/08/2020. Disponível em: <https://exame.com/marketing/no-ifood-tipo-de-estabelecimento-que-mais-cresceu-na-pandemia-surpreende/>. Acesso em 05 de junho de 2021.

PRATES, Ian; LIMA, Márcia; SOUSA, Caio Jardim; COSTA, Gisele Silva; BERTOLOZZI, Thayla Bicalho. **Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia.** Informativo Desigualdades Raciais e covid-19. Rio de Janeiro, 2021.

MELO, Hildete Pereira de; PESSANHA, Márcia Chamarelli; PARREIRAS, Luis Eduardo. **Da cozinha para o mercado: a evolução dos rendimentos dos trabalhadores domésticos nos anos 90.** Dossiê Mulher e Trabalho, 2002.

MARCONDE, Mariana Mazzini (org.). **Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Brasília : Ipea, 2013.

MOMBAÇA, Jota. **A plantação cognitiva.** São Paulo: MASP, 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano.** Rio de Janeiro: Cobogó, 2019