

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO

THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RELATIONSHIPS AND THE ENLARGEMENT OF GENDER INEQUALITY IN THE INFORMAL EMPLOYMENT MARKET

**Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento
Jessica Oliveira Alves
Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva**

Resumo

A presente pesquisa trata sobre a desigualdade e dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho informal, com enfoque no fenômeno da Uberização. Por meio de estudo descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa e fazendo uso do método indutivo, objetiva-se demonstrar o contexto da mulher na atividade informal de UBER, apontando os impactos da pandemia sobre o trabalho da mulher, os riscos enfrentados e a desvalorização do seu trabalho. Por fim, conclui-se que pela necessidade de políticas públicas em defesa dos direitos da mulher e da importância da sua força de trabalho para o enfrentamento da crise social.

Palavras-chave: Mulher, Mercado de trabalho, Precarização, Uberização

Abstract/Resumen/Résumé

The present research is about the inequality and difficulties faced by woman in the informal employment market, with focus on the Uberization phenomenon. Through a descriptive and exploratory study, with quality approach and using the inductive method, the objective is to demonstrate the woman's scenario on the UBER's informal activity, pointing the pandemic impacts onto woman's work, the dangers faced and the undervaluation of her work. Lastly, the conclusion is for the necessity of public policies in defense of woman's rights and the importance of her work's force to the coping of the social crisis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women, Informal employment market, Precariousness, Uberization

INTRODUÇÃO

Historicamente, a mulher sempre foi submissa às vontades e dizeres dos homens. Nunca foram detentoras de seus próprios corpos e muito menos capazes de possuir opiniões próprias. O paradigma patriarcal impediu a mulher, que sempre movimentou o tecido social nos bastidores, de mostrar a sua verdadeira força e competência. Em decorrência do machismo arraigado, a participação da mulher no mercado de trabalho foi tardia, em comparação ao dos homens, que por causa da estigmatização social eram responsáveis por sustentar a casa e a família. Inseridas e indo contra toda a base patriarcal, as mulheres enfrentaram discriminação e opressões durante décadas até de fato conseguirem direitos que as amparasse. Porém, mesmo após todos os esforços nas mais diversas esferas, a mulher continua sendo subestimada e colocada em posição inferior.

Naturalizado pelo patriarcado, a desigualdade entre os gêneros construída ao longo dos anos, arraigou no tecido social de tal forma que até hoje existem resquícios nas mais diversas áreas. Seja em não serem donas de seus corpos e serem responsabilizadas constantemente por erros causados pela figura masculina, quer seja pela contínua opressão nos ambientes de trabalho como, por exemplo, salários que não são equiparáveis com os dos homens. Associado, então, com a total desqualificação no setor trabalhista por ser mulher, as poucas oportunidades oferecidas e a crescente onda de desemprego, elas não tiveram escolha a não ser migrar para o mercado informal de trabalho a fim de garantir o sustento de sua família

Nesse cenário, adaptaram-se às novas tecnologias e adentraram no âmbito da uberização, que converte as inovações tecnológicas, como os aplicativos, em prestação de serviço e forma de renda. Sem qualquer respaldo de direito, garantia ou segurança, o trabalhador uberizado, que se torna responsável por todos os riscos e custos que sua atividade irá demandar, incluindo a disponibilidade e remuneração, que não possuem certezas. Condicionados a essa nova modalidade de trabalho com o objetivo de complementar a renda de suas famílias, os direitos trabalhistas e previdenciários são postos de lado.

A partir disso, as mulheres, que já tinham seus direitos e garantias suprimidos mesmo em empresas e ambientes que deveriam acatar as normas constitucionais e da Consolidação das Leis Trabalhistas, e eram a maior parte nos trabalhos informais, encaram o processo de uberização como outro ponto de vulnerabilidade. Expostas aos mais diversos riscos que vão desde a desconsideração e a vulnerabilidade até o persistente assédio moral e sexual, as

mulheres se tornam cada vez mais cautelosas e se submetem a ganharem menos por hora do que os homens.

Diante de tais pressupostos, o presente artigo vem mostrar que as condições de trabalho, tanto no âmbito formal quanto informal, são bem desiguais para as mulheres. As novas formas de trabalho advindas com a tecnologia podem ser vistas como vantagem para o público masculino, mas para o feminino é apenas mais uma maneira de ficarem mais vulneráveis. Assim, é necessário que haja cada vez mais proteções e conscientizações sobre o trabalho da mulher, que assim como os homens, são extremamente importantes para a economia e construção da sociedade.

1. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: BREVE HISTÓRICO

De acordo com o autor Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 95):

o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

Dessa forma, denota-se que graças ao mundo globalizado e sua constante cobrança de evolução, novas formas de organização foram requisitadas, inclusive a inserção na mulher no mercado de trabalho.

A Revolução Industrial trouxe consigo um sistema produtivo que permitia a produção inovadora, organizada e subordinada. Contudo, jornadas extensas de trabalho e condições de trabalho indignas fizeram com que a mão de obra da mulher, ora vista como algo sequer possível, fosse cada vez mais acessível aos olhos dos empregadores. A necessidade de complementação da renda familiar e de alçarem uma quebra de padrões pré-determinados pela sociedade patriarcal, fez com que ocorresse um aumento da inserção feminina na atividade laborativa deixando em segundo plano a mão de obra masculina. (AMARAL, 2012)

Entretanto, mesmo que com a preferência pelo trabalho feminino, a mulher foi colocada como inferior ao aceitarem baixos salários e a constante exploração e discriminação. Ainda cabiam às mulheres a submissão e aos homens o poder, como bem enfatiza Rago (2007, p. 584) “em geral, na divisão de trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas, os cargos de direção e de concepção, como as de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens”.

A luta por direitos dentro do ambiente de trabalho, que apenas visava o lucro e estigmatizava as mulheres, fez com que o patriarcado se revoltasse e temesse pela quebra do modelo inserido na sociedade a séculos, já que era inadmissível uma mulher fora do lar:

De modo geral, no momento em que a industrialização absorveu várias das atividades outrora exercidas na unidade doméstica – a fabricação de tecidos, pão, manteiga, doces, vela, fósforo – desvalorizou os serviços relacionados ao lar. Ao mesmo tempo, a ideologia da maternidade foi revigorada pelo discurso masculino: ser mãe, mais do que nunca, tornou-se a principal missão da mulher no mundo em que procurava estabelecer rígidas fronteiras entre a esfera pública, definida como essencialmente masculina, e a privada, vista como o lugar natural da esposa-mãe-dona de casa e de seus filhos. (RAGO, 2007, p. 591)

À vista disso, percebe-se que a mulher se apartou de seu lar, de seus filhos e dos afazeres domésticos para encarar a atividade profissional em ambientes que contestam a crueldade humana, a fim de cumprir tarefas que requeriam muito das suas possibilidades físicas sob o pesado julgamento e discriminação da sociedade patriarcal, que se sentia ameaçada pela substituição de seus trabalhos por essa nova mão de obra. (AMARAL, 2012)

Com o desencadeamento da 1ª Guerra Mundial, a mulher, antes designada apenas para o espaço rural, industrial e de serviços, começou a ocupar lugar de destaque nos setores primário, secundário e terciário da economia. Atividades de cunho administrativo antes somente exercidas pelo homem, começaram a ter o segmento feminino com a revolução administrativa. Ao longo do século XX, a mulher conseguiu ser inserida na economia ao fazer parte da força de trabalho mundial e participar no mercado com a mesma força que os homens. (AMARAL, 2012)

No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho surgiu após a Segunda Guerra Mundial, principalmente porque o Código Civil de 1916 determinou que mulheres casadas eram relativamente incapazes, as equiparando aos menores entre 16 e 21 anos, aos pródigos e aos silvícolas, tendo assim, que possuir autorização do marido para trabalharem, trazendo então uma série de impedimento visto que a sociedade machista não permitia mulheres ficarem fora do lar. (FINA; BIROLI, 2020)

Com a Revolução de 1930, o presidente Getúlio Vargas instituiu o decreto lei nº 24.417-A, publicado em 17 de maio de 1932, o qual trouxe a regulamentação para o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando, entre outras coisas, proteção à maternidade. Em razão da falta de mão de obra masculina que teve que ir para as frentes de batalha, e do crescente processo de industrialização no país nesse período, as mulheres começaram a ter cada vez mais contribuição nos postos de trabalho, já que ficaram responsáveis por gerenciar os negócios da família e seus ofícios.

Após o término da guerra, aqueles que retornaram mutilados ficaram incapacitados de voltar ao labor habitual, facilitando a permanência dessas nos trabalhos, tendo em vista que foi a grande maioria. (FIGUEIREDO; SBRISSE, 2019)

Em 1934, pela primeira vez na história das Constituições do Brasil, foi inserido um capítulo que se referia à ordem social e econômica e reunia as normas de proteção ao trabalhador. A Constituição de 1934 conferiu ainda mais direitos às mulheres, como bem relata Sergio Pinto Martins (ALVES, 2011, p. 21 *apud* MARTINS, 2007, p. 585):

A Constituição de 16.07.1934 foi a primeira a se preocupar com os problemas econômicos e sociais. Em relação à mulher, especificamente, conferiu-lhe o direito de voto, proibiu a diferença de salário por motivo de sexo e o trabalho em indústrias insalubres, garantiu assistência médica e sanitária à gestante, além de descanso e depois do parto, sem prejuízo do empregado ou salário, instituindo ainda a previdência a favor da maternidade.

Todavia, a Carta Magna de 1937 suprimiu esses direitos e garantias a elas assegurados bem como permitiu que o Decreto Lei nº 2.548 recomendasse salários até 10% inferiores que os pagos aos homens.

Diante de tais acontecimentos, a mulher de fato só conseguiu combater a hegemonia machista e patriarcal com a promulgação da Constituição de 1988. Nessa linha, Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 961):

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Nada obstante, mesmo com todo esse aparato jurídico, esforços e confrontos contra o patriarcado e movimentos criados para fortalecer a luta, o contraste ainda é preocupante. A persistente desigualdade continuada no meio trabalhista retoma a dominação-exploração das mulheres pelos homens de décadas atrás, que insistem em não as ver como pessoas capazes de criar, desenvolver e serem produtivas economicamente, e sim como meros seres que nem deveriam estar participando. Ademais, a indústria pornográfica reforça e desencadeia comportamentos ainda mais animalescos ao fazer mulheres no trabalho serem visualizadas como objetos de desejo e prazer e não como pessoas merecedoras de respeito e comprometidas com seu trabalho.

A mulher, que sempre possui um importante papel na sociedade, perdura em posições inferiores na esfera jurídica, política e social em relação ao homem. Presas no posto de

procriação e devoção às vontades do homem, ainda persistem vivendo como submissas ao aceitarem trabalhar nessa insistente opressão e discriminação de gênero.

1.1 – AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO APÓS A REFORMA TRABALHISTA E SOB O IMPACTO DA PANDEMIA

Thais Lapa, docente da Universidade Federal de Santa Catarina e pesquisadora na área de gênero e trabalho, explica que depois da aprovação da reforma trabalhista e da terceirização irrestrita, as mulheres tiveram mais um marco de instabilidade: “Estamos em um período de fragilização das condições de trabalho e emprego para a classe trabalhadora no geral, mas as mulheres, que já tem uma série de dificuldades, desigualdades e subjugações que vêm de antes da reforma trabalhista, sentem isso de uma forma mais sensível”.

Segundo dados do IBGE em conjunto com a DIEESE, as mulheres no mercado de trabalho, no 4º trimestre de 2019, possuem um rendimento mensal médio 22% menor que o dos homens, sendo que até mesmo as que possuem ensino superior recebem 38% menos. Além disso, a taxa de desemprego é maior entre elas, tendo um percentual de 13,1% enquanto eles têm apenas 9,2%.

Há que se considerar, também, o agravamento da situação de desigualdade escancarada pela pandemia. As mulheres foram as primeiras a perderem seus empregos porque são maioria no setor de serviços, um dos mais impactados pela crise. Além do que, muitas mulheres atuam na informalidade e ficaram impedidas de exercer suas atividades, responsável pelo sustento da família. Entre os idosos, há mais mulheres vivendo sozinhas e com baixos rendimentos. (ONU Mulheres, 2020).

Segundo IBGE, no ano de 2020 o Brasil atingiu a triste estimativa de 38 milhões de pessoas vivendo abaixo da linha pobreza e dessas, pelo menos 27,2 milhões são mulheres, e a situação pode piorar com a perda do emprego e da renda, considerando que a pandemia ainda persiste sem previsão de controle até 2021. (IBGE, 2020)

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, sete milhões de mulheres abandonaram o mercado de trabalho na última quinzena de março de 2020, quando começou a quarentena. São dois milhões a mais do que o número de homens na mesma situação. Enquanto as mulheres estão numa taxa de desemprego de 14% os homens estão em 12%. (PNAD - Covid)

À vista disso, é evidente as mais diversas formas de opressões vividas por mulheres no ambiente de trabalho nos dias atuais, que por séculos tentam derrubar as paredes do patriarcado e machismo estrutural a fim de garantir o acesso ao trabalho digno e decente.

2. DA UBERIZAÇÃO E AS MULHERES

2.1 ORIGEM DO TERMO UBERIZAÇÃO

A uberização do trabalho se refere “a um novo estágio de exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho” (ABÍLIO, 2017) e se afirma como tendência global, tendo as plataformas digitais como seu principal vetor (DE STEFANO, 2016; SLEE, 2017).

Com nome originado do conhecido aplicativo de corrida "uber" o termo Uberização abrange todos os serviços informais de compartilhamento. O serviço de transporte privado individual de passageiros tornou-se possível justamente com o avanço tecnológico, mais precisamente com a chegada dos smartphones, e a Uber, uma das pioneiras do ramo, emprestou seu nome para o novo modelo econômico. (ABÍLIO, 2019).

O crescimento da Uber foi possível graças à possibilidade de viagens mais baratas e confortáveis dentro da cidade, num mercado dominado por um único modelo de transporte individual. Nesse sentido, Abílio (2017, apud MACHADO, 2017) afirma que a empresa Uber deu visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho que está assentada numa série de transformações do mundo do trabalho em curso há décadas.

Há de se ressaltar que a uberização abarca não apenas as empresas-plataforma de transporte particular como também qualquer empresa que se torne responsável pelo desenvolvimento de uma plataforma para que os seus “parceiros” possam executar o seu trabalho. Desse modo, a uberização do trabalho já se encontra presente, por exemplo, nos setores da saúde (LIMA, 2017), da educação (SILVA, 2019) e na prestação de serviços domésticos (MELO, 2017).

Nessa senda, nas palavras de Jamie Woodcock (2017, apud MACHADO, 2017, p. 16), a uberização é uma terceirização

(...) feita mediante classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para os

investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permite que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores, ao invés de arcar com esse risco.

Para Ricardo Antunes (2018), esse fenômeno, no contexto financeiro-informacional, encontra sustentação no tripé terceirização-informalidade-flexibilidade e incentiva a subcontratação e a emergência de pequenos negócios que cultuam o empreendedorismo e a produção em massa de indivíduos nano-empresendedores definidos como “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018, p. 34).

No mesmo sentido, Ludmila Costhek Abílio entende que

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho. Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempresendedor de si próprio. E da empresa como uma simples provedora dos meios de trabalho. (ABÍLIO, 2017, apud MACHADO, 2017, p. 21)

Ainda de acordo com Abílio (2019), o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem que se perca o controle sobre ele, o que se concretiza com uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa, consolidados como um autogerente-subordinado que, embora não contratado, engaja-se no trabalho via adesão às plataformas.

Segundo a pesquisadora,

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas. (ABÍLIO, 2019, p. 2)

Um fator importante, como já dito, foi a possibilidade de angariar motoristas que necessitavam complementar a renda ou simplesmente precisavam de alguma saída para a crise que acabou com as oportunidades do mercado de trabalho. Outro atrativo para esse público é o acesso menos burocrático a essa forma de trabalho, que não exige um longo processo de aprovação e possui horário flexível, do qual o trabalhador faz sua própria jornada de trabalho.

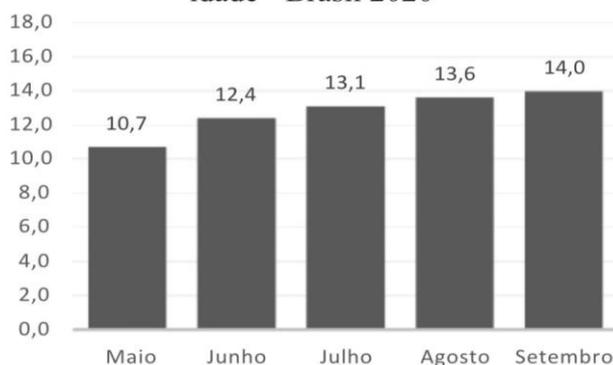
Ademais, o termo “uberização do trabalho” está ligado às empresas que de um modo geral se responsabilizam pelo desenvolvimento de uma plataforma para que os “parceiros” possam executar o trabalho. Embora os entusiastas da uberização do trabalho atribuam o sucesso das empresas-plataforma à tecnologia e à eficiência em conectar prestador de serviços e consumidor, pesquisas demonstram que o verdadeiro diferencial de tais empresas é o não pagamento ou o pagamento parcial de impostos e de encargos estabelecidos pelo setor de atuação, bem como a supressão dos direitos trabalhistas e a intensificação do trabalho (MORAES; OLIVEIRA, ACCORSI, 2019a). O que se tem nos dias de hoje é uma nova forma de organização de produção e que parece que veio para ficar, instalando-se de forma generalizada em todo o mundo.

3. PREZARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO PELA PANDEMIA COVID-19 E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.

É por conta da reorganização das empresas que vieram junto com as inovações na tecnologia que se faz necessário repensar quais as formas de tutela jurídica que venham a proteger os trabalhadores da “Uberização” do trabalho. Diante disto, é necessário fazer a distinção dos conceitos de flexibilização e da precarização do emprego.

Assim, nota-se pela pesquisa feita pelo programa em Economia da UFPE- CAA, que nos meses de maio a setembro de 2020 os efeitos negativos da pandemia da Covid-19 sobre o mercado de trabalho foram visíveis na crescente taxa de desemprego (Figura 1). A taxa de desocupação subiu de 10,7% em maio para 14,0% em setembro, com um montante de 13,49 milhões de desempregados no último mês. Os dados apresentados pelo PNUD- Covid demonstram que a taxa de desocupação (%), na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou de mais idade.

Figura 1. Taxa de desocupação (%), na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade - Brasil 2020



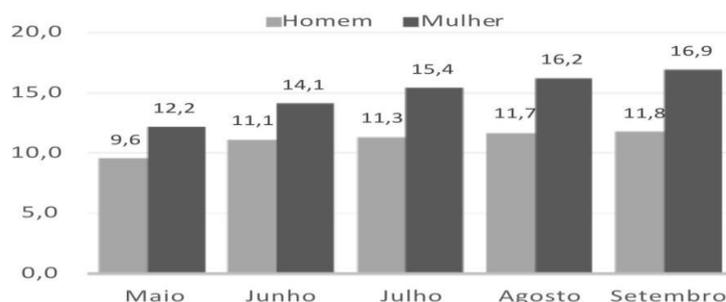
Fonte: PNAD- COVID. IBGE

Como são considerados desempregados apenas os indivíduos que efetivamente estavam em busca de trabalho, no início da pandemia no Brasil o avanço da taxa foi contido pelas medidas de isolamento e pelo auxílio emergencial. Com o relaxamento das medidas de isolamento, que se iniciou a partir de julho, e a iminência do término do auxílio emergencial, naturalmente as buscas por emprego aumentaram.

3.1 – DESIGUALDADE DE GÊNERO POTENCIALIZADA PELA PANDEMIA E A UBERIZAÇÃO

O desemprego provocado pela pandemia potencializa desigualdades de teor histórico. Em setembro a taxa de desocupação entre as mulheres atingiu 16,9% contra os 11,8% observado para os homens (Figura 2). O acelerado crescimento na taxa de desemprego feminino é evidente, enquanto a taxa de desocupação dos homens cresce em 2,2 p.p. de maio a setembro de 2020, para as mulheres o crescimento é de 4,7 p.p. no mesmo período.

Figura 2. Taxa de desocupação (%) por sexo, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade - Brasil 2020

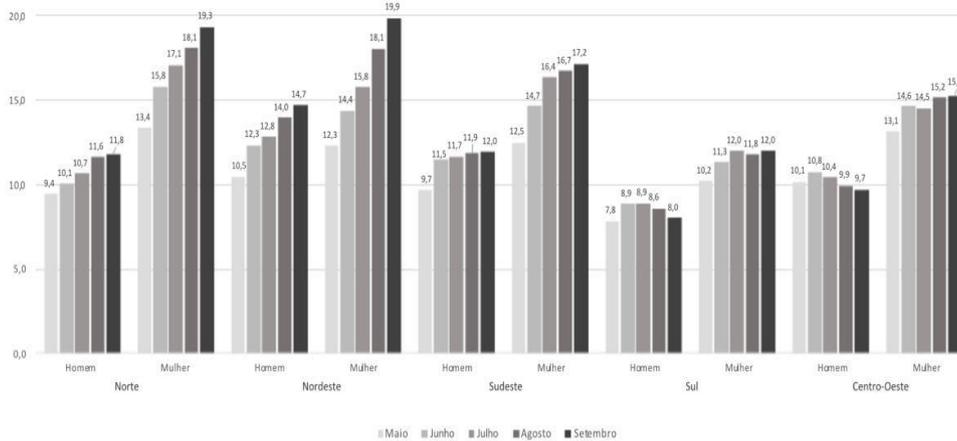


Fonte: PNAD- COVID. IBGE

Os fortes impactos que a pandemia gerou nas grandes regiões, dificulta para o mercado de trabalho (Figura 3). Nas macrorregiões Norte e Nordeste, a taxa de desocupação feminina cresceu fortemente entre os meses de maio a setembro de 2020, atingindo o nível de 19,9% para as mulheres no Nordeste, sendo que o valor chega a representar o dobro na taxa de desemprego para os homens no Sul e no Centro-Oeste.

Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e Covid-19 é frequentemente visualizada por meio do diferencial salarial bruto. Considerando os dados da PNAD de 2019, constata-se que rendimento médio da população total feminina diminuiu de 36,12 milhões para 34,38 milhões, entre maio e setembro de 2020, a população ocupada masculina praticamente não sofre modificações no mesmo intervalo (passando de 48,28 milhões para 48,56 milhões).

Figura 3. Taxa de desocupação (%), na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e segundo as Grandes Regiões - Brasil 2020



Fonte: PNAD- COVID. IBGE

O resultado comparativamente pior para as mulheres, em termos de mercado de trabalho, pode ser um reflexo dos tipos de ocupações nos quais estas estão mais fortemente inseridas. Ademais, socialmente existe uma maior responsabilidade atribuída à mulher com relação ao trabalho doméstico e ao cuidado com as crianças, o que reforça as desigualdades no mercado de trabalho, especialmente no cenário de pandemia com creches e escolas fechadas. Os dados da PNAD-Covid evidenciam que mulheres e residentes do Nordeste estão nos grupos mais atingidos pelo desemprego. A pandemia atinge mais fortemente grupos naturalmente mais vulneráveis.

Enquanto os trabalhos informais são vistos como uma solução e novidade para os homens, provedores do lar, sendo a oportunidade de remuneração em uma segunda jornada de trabalho, a informalidade é uma grande questão para o público feminino. O agravamento da situação de desigualdade de gênero é uma realidade escancarada pela pandemia. As mulheres foram as primeiras a perderem seus empregos porque são maioria no setor de serviços, um dos mais impactados pela crise. Além do que, muitas mulheres atuam na informalidade muito antes do advento do Covid19 e ficaram impedidas de exercer suas atividades, responsável pelo sustento da família. Entre os idosos, há mais mulheres vivendo sozinhas e com baixos rendimentos. (ONU Mulheres, 2020).

Outro agravante é que o trabalho informal, sem garantias trabalhistas e previdenciárias, é a atividade mais exercida entre as mulheres, alcançando 41, % de todas as mulheres ocupadas no Brasil e esse percentual de informalidade aumenta para 47,8% se consideradas somente trabalhadoras negras e pardas; (PNUD). Entre a categoria dos empregados domésticos, 70%

delas não tem carteira de trabalho assinada. As mulheres representam, ainda, 85% de cuidadores de idosos também com alto índice de informalidade. (DIEESE, 2020).

Diante essa crise pandêmica, trabalhadoras informais estão propensas a perderem suas rendas e ficarem sem nenhuma garantia trabalhista ou previdenciária, como o seguro-desemprego, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, amparo nos casos de assédio

Enquanto a uberização é vista como vantagem para o público masculino, que enxerga como uma oportunidade de remuneração em uma segunda jornada de trabalho, a informalidade não é uma novidade para a classe trabalhadora feminina brasileira.

Nota-se que, dentre os trabalhadores das maiores plataformas desses “aplicativos de precarização”, a maioria não são as mulheres, que, conforme o ponto de vista histórico, são aquelas que sempre foram renegadas a ocupações sem contratação, desde sempre categorizadas como trabalhadoras informais. Ainda assim, o impacto da pandemia sobre a empregabilidade e ocupação das mulheres deve ser enfrentada para não tornar a desigualdade de gênero mais latente, considerando que 45,3% do total de famílias do país (31,8 milhões) são chefiadas por mulheres (IPEA);

Para Siqueira e Samparo (2017, p. 3) “a desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade”. Tais autores destacam que mesmo diante de tantos avanços da legislação acerca dos direitos da mulher no mercado de trabalho “é penos saber que em pleno século 21 e após várias e incansáveis lutas pela sua inserção no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem com o preconceito.” (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017, p. 3)

Essa desigualdade enfrentada passou a ser questionada por algumas mulheres de forma isolada durante o século XVII/XVIII e a figurar como pauta nuclear no movimento feminista a partir do século XIX. Neste sentido, Fraccaro (2018, p. 1287) destaca,

Ideais de igualdade entre mulheres e homens estavam em formação desde o século XIX, embora tivessem ganhado fôlego e impacto depois das greves de 1917, na construção do movimento operário, no PCB e nas camadas médias da sociedade. A noção de cidadania para as mulheres era debatida em termos de direitos civis (que englobavam o acesso ao voto e o divórcio), da maternidade, da igualdade salarial e da proibição do trabalho noturno às mulheres, e se misturavam com perspectivas de proteção e de conquista de direitos.

Com o advento da pandemia sobre a empregabilidade e ocupação das mulheres deve ser enfrentada para não tornar a desigualdade de gênero ainda mais preocupante, considerando que 45,3% do total de famílias do país (31,8 milhões) são chefiadas por mulheres (IPEA).

De acordo com o Relatório "Mulheres no centro da luta contra a crise Covid-19", divulgado pela ONU Mulheres, conclui que embora os homens representem entre 60% e 80% dos mortos pela Covid-19, as mulheres foram as mais afetadas pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2) porque estão mais expostas ao risco de contaminação e às vulnerabilidades sociais decorrentes da pandemia, como desemprego, violência, falta de acesso aos serviços de saúde e aumento da pobreza". (ONU Mulheres, 2020)

Segundo IBGE, no ano de 2020 o Brasil atingiu a triste estimativa de 38 milhões de pessoas vivendo abaixo da linha pobreza e dessas, pelo menos 27,2 milhões são mulheres, e a situação pode piorar com a perda do emprego e da renda, considerando que a pandemia ainda persiste sem previsão de controle até 2021. (IBGE, 2020)

Ademais, para muitos homens predomina no fato de existir uma dupla jornada de trabalho para complementar renda e a indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. Entretanto, para as mulheres o serviço doméstico de suas residências sempre serão como segunda jornada, ficando encarregada de uma possível terceira jornada de trabalho caso queira um complemento da renda. Ainda assim, como se não bastasse, as mulheres foram diretamente afetadas pelo fechamento de escolas e creches, pela necessidade de cuidados com idosos e familiares doentes, acúmulo de atribuições, muitas vezes sem a contrapartida dos seus empregadores em garantir o isolamento social, acarretando ausências ao trabalho que não se enquadram dentre as hipóteses de faltas justificadas previstas na legislação, acarretando descontos salariais e demissão por desídia.

Essa "exaustão pelo acúmulo de atribuições" é bem definida por Porto (2020, p. 10)

No campo do trabalho, a dissonância entre o desempenho exigido, por algumas empresas e instituições, e o fechamento de escolas e creches, além de outros atributos de cuidado, como aqueles endereçados aos idosos, pode trazer consequências das mais variadas para as mulheres, tais como: ausências ao trabalho que não se enquadra em algum tipo legal específico de falta justificada; sujeição a dispensas motivadas ou imotivadas, relacionadas ou não ao baixo rendimento e às ausências ao trabalho; fadiga e exaustão pelo acúmulo de atribuições; comprometimento emocional com impacto no desenvolvimento do trabalho; dificuldades adicionais para produtividade e rendimento quando utilizado o modelo de teletrabalho; comparativos de rendimento com os trabalhadores homens que não têm as mesmas atribuições. Além de tudo isso, as situações de violência doméstica também têm implicações no campo do trabalho (absenteísmo; baixo rendimento; abalo psicológico; impossibilidade de desenvolvimento das tarefas exigidas).

Assim, apesar de se mostrar com uma nova configuração a cada momento histórico, a precarização e a dupla jornada são velhas conhecidas da classe trabalhadora brasileira, em especial das mulheres negras. A doutora em ciências sociais Ludmila Abílio Costhek analisa

inclusive que os postos tipicamente “femininos” anteciparam essas novas tendências no mercado de trabalho, ao analisar o trabalho das revendedoras de revistas de cosméticos e das manicures.

3.2 O ASSÉDIO COMO AGRAVANTE NA ATIVIDADE DE UBER PELAS MULHERES

Mesmo com os empecilhos supracitados, esses não são os únicos causadores das dificuldades das mulheres frente a uberização. Presente na jornada de formal, o assédio no ambiente de trabalho perdura na informalidade, motoristas mulheres relatam todos os dias serem vítimas de assédio moral e sexual durante as corridas de aplicativo.

A revista BBC entrevistou dezenas de motoristas do sexo feminino que trabalham para o Uber e a Lyft, as duas maiores empresas de tecnologia que conectam motoristas parceiros a usuários nos Estados Unidos, e, infelizmente, todas manifestaram que, como mulheres, tinham a sensação de estarem constantemente vulneráveis.

Siqueira e Samparo (2017) esclarecem que,

Influenciada pelo sistema patriarcal, a divisão sexual do trabalho consiste em atribuições de atividades aos homens e mulheres devido ao seu sexo biológico, bem como aos culturalismos. Desse modo, nota-se que até nos tempos modernos ainda existe a nomeação de funções tidas como exclusivamente femininas, qual seja, em sua grande maioria, a atividade doméstica.

Experiência de assédio sexual relatada por uma motorista de Uber na Carolina do Sul, Estados Unidos, ganhou repercussão na mídia. Ela contou que recebeu uma solicitação para entrar em contato com um passageiro que alegou ter um item perdido. Ao contactar o passageiro, recebeu de volta a seguinte mensagem de texto:

Passageiro — “Oi, Jane (o nome foi alterado). Na verdade, eu não perdi nada no seu carro. Eu só queria o seu telefone. ” Anexado estava um vídeo (de seu pênis).

Avaliamos cuidadosamente todas as reclamações e preocupações de segurança e removemos usuários do sistema quando vemos evidências claras e padrões de comportamento perigoso.
(representante de segurança do Uber depois da denúncia de Jane para plataforma).

Buscando soluções para se exporem menos, as motoristas do sexo feminino se submetem a ganharem menos por hora do que os homens, porque são mais cautelosas na escolha de suas corridas, e se negam em pegar passageiros em áreas com maiores índices de criminalidade e bares. Ainda assim, estão fadadas a não saberem se serão respeitadas.

Teve um passageiro que me deu uma classificação de três estrelas depois de ter alegado que eu não era tão bonita quanto a minha foto de perfil. Ele fez minha classificação cair de 4,93 para 4,89.
(Jacqueline Stewart, que é motorista em Tuscon, no Arizona).

Em janeiro de 2019, uma motorista do aplicativo Uber foi estuprada e morta em uma rodovia da Baixada Fluminense, no Rio de Janeiro. Após a publicação desta reportagem, a Uber no Brasil divulgou a nota abaixo:

A Uber repudia qualquer tipo de comportamento abusivo contra mulheres e acredita na importância de combater, coibir e denunciar casos de assédio. Nenhum comportamento dessa natureza é tolerado, e tal conduta, quando confirmada, leva à desativação dos envolvidos, sendo eles motoristas parceiros ou usuários do aplicativo.

No entanto, nos dias de hoje, ainda são muitos os casos de usuárias que sofrem de assédio durante sua jornada de trabalho e se encontram desamparadas pelas empresas protagonistas da uberização e pelo judiciário brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após um longo processo histórico e grandes conflitos desencadeados pelo desejo de uma igualdade de gênero, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi alcançado. Contudo, mesmo com o amparo jurídico alcançado, as frequentes mudanças no setor trabalhista ocasionaram inúmeras causas para o desemprego e desqualificação do trabalho feminino.

Decorrendo da crescente onda de desemprego, as mulheres não tiveram escolha a não ser migrar para o mercado informal de trabalho a fim de garantir o sustento de sua família. Nesse sentido, adaptaram-se às tecnologias e encontraram na uberização uma possível solução para seus problemas com as inovações tecnológicas, como os aplicativos, em prestação de serviço e forma de renda. Entretanto, sem qualquer respaldo de direito, garantia ou segurança, a mulher uberizada se torna responsável por todos os riscos e custos que sua atividade irá demandar, incluindo a disponibilidade e remuneração, que não possuem certezas, condicionadas a essa nova modalidade de trabalho com o objetivo de complementar a renda de suas famílias.

Com o processo de uberização as mulheres que se submetem ao trabalho informal são expostas aos mais diversos riscos, desde a desconsideração e a vulnerabilidade até o persistente

assédio moral e sexual. Tem mais esse ponto de vulnerabilidade em suas jornadas trabalhistas, as mulheres se tornam cada vez mais cautelosas, demonstrando que as condições de trabalho, tanto no âmbito formal quanto informal, são bem desiguais para seu gênero.

É possível que as novas formas de trabalho advindas com a tecnologia sejam vistas como vantagem para o público masculino, mas para o feminino é apenas mais uma maneira de ficarem expostas à uma realidade sem amparo judicial. Dessa forma, é preciso que haja mais proteção e conscientização sobre o trabalho informal, sobretudo em relação ao grupo feminino que, assim como os homens, são extremamente importantes para a economia e construção da sociedade e avançar para o campo de uma igualdade efetiva em todos os âmbitos. Ou seja, uma igualdade que passe a ser vivenciada.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO. Ludmila Costhek. **Uberização:** Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041 Acesso em: 12 set. 2020.

ABÍLIO. Ludmila Costhek. **Uberização:** Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041 Acesso em: 12 set. 2020.

ABÍLIO. Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho:** subsunção real da viração. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> Acesso em: 12 set. 2020.

ALVES. Juliane Ferreira. **Direito do trabalho da mulher.** Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n204141.pdf. Acesso em: 21 de março de 2021.

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho.** Goiás: Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/17301/5/Artigo%20%20Grazielle%20Alves%20Amaral%20-%202012.pdf>. Acesso em: 20 de março de 2021.

BENEDITO, Alessandra. **Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente.** Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). São Paulo, 2008. Disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-116870/igualdade-e-diversidade-no-trabalho-da-mulher-negra--superando-obstaculos-por-meio-do-trabalho-decente/>. Acesso em: 23 de março de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** São Paulo :LTr, 2019.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **“Quem cuida das cuidadoras:** Trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus”. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq96covidTrabalhoDomestico.html>. Acesso em 25 nov. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FIGUEIREDO, Larissa. SBRISSA, Annamaria. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** São Paulo, 2019. Disponível em: <https://figueiredolarissa.jusbrasil.com.br/artigos/649491514/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 23 de março de 2021

FINA, Tchoya Gardenal; BIROLI, Maria Angélica. **Mulheres e Mercado de Trabalho: O agravamento da Desigualdade de Gênero pela Pandemia COVID-19.**

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasília, 2018. [online]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20.set.2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Séries Históricas – **Taxa de Desocupação**. 2020. [online]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=28549&t=series-historicas>. Acesso em 20 out. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. PNAD contínua**. 2020. [online]. Disponível em: [file:///C:/Users/Gabriela%20Martini/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2019.p](file:///C:/Users/Gabriela%20Martini/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2019.pdf)df. Acesso em 24 nov. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - COVID. PNAD-COVID,2020**. [online]. Disponível em:<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em 24 nov. 2020

MARTINS, Danielly Juliana. **A pandemia da COVID-19 amplia as desigualdades de gênero já existentes no mercado de trabalho Brasileiro?**. Observatório Mercado de Trabalho do Nordeste e Covid-19 Boletim 03/2020.

ONU. Organização das Nações Unidas - ONU Mulher. **Mapa Global de Mulheres na Política de 2020**. Disponível em: www.unwomen.org/-media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-es.pdf?la=en&vs=828. Acesso em 27 nov. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Relatório de Metas de Desenvolvimento Sustentável em 2020**. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>. Acesso em 20 set. 2020.

PORTO, Noemia. **Mulheres e mercado de trabalho: Pandemia e desigualdade de gênero**. Rio de Janeiro: Revista Justiça & Cidadania. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>. Acesso em 27 nov. 2020.

SUDRÉ, Lu. **A crise tem rosto de mulher: elas são as mais afetadas pela precarização no país**. Brasil de Fato. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precariozacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas/>. Acesso em 24 de março de 2021.