

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

COORDENAÇÃO

LILIAN ROSE LEMOS ROCHA

ORGANIZAÇÃO

MOARA SILVA VAZ DE LIMA
NAIARA FERREIRA MARTINS
RENATO GABRIEL ALENCAR DA VEIGA
ANA CAROLINA RODRIGUES DE SOUZA SILVA
JOSÉ RAMALHO BRASILEIRO JÚNIOR
RAMON FRANCO ARAÚJO DOS SANTOS

CEUB

EDUCAÇÃO SUPERIOR

Coordenação
Lilian Rose Lemos Rocha

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Organização

Moara Silva Vaz de Lima
Naiara Ferreira Martins
Renato Gabriel Alencar da Veiga
Ana Carolina Rodrigues de Souza Silva
José Ramalho Brasileiro Júnior
Ramon Franco Araújo dos Santos

Brasília
2022



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - CEUB

Reitor

Getúlio Américo Moreira Lopes

INSTITUTO CEUB DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO - ICPD

Diretor

João Herculino de Souza Lopes Filho

Diretor Técnico

Rafael Aragão Souza Lopes

Equipe Editorial

Coordenação-Geral Acadêmica

Prof. PhD Lilian Rose Lemos Rocha

Equipe de Organização Acadêmica

Moara Silva Vaz de Lima

Naiara Ferreira Martins

Renato Gabriel Alencar da Veiga

Ana Carolina Rodrigues de Souza Silva

José Ramalho Brasileiro Júnior

Ramon Franco Araújo dos Santos

Comissão Técnico-Científica

Angelo Gamba Prata de Carvalho

Nara Pinheiro Reis Ayres de Britto

Patrícia Jobim Sathler

Documento disponível no link
repositorio.uniceub.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Caderno de pós-graduação em direito: direito do trabalho contemporâneo /
coordenador, Lilian Rose Lemos Rocha – Brasília: CEUB: ICPD, 2022.

33 p.

ISBN 978-85-7267-099-9

1. Direito do trabalho. I. Centro Universitário de Brasília. II. Título.

CDU 34:331.1

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

Centro Universitário de Brasília – CEUB

SEPN 707/709 Campus do CEUB

Tel. (61) 3966-1335 / 3966-1336

PREFÁCIO

Pioneirismo sempre foi uma característica do UniCEUB; outra característica é a evolução permanente. A Instituição sempre acompanhou a evolução tecnológica e pedagógica do ensino. Isso se coaduna com a filosofia institucional que é a de preparar o homem integral por meio da busca do conhecimento e da verdade, assegurando-lhe a compreensão adequada de si mesmo e de sua responsabilidade social e profissional. Destarte, a missão institucional é a de gerar, sistematizar e disseminar o conhecimento visando à formação de cidadãos reflexivos e empreendedores, comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico sustentável.

E não poderia ser diferente. Com a expansão do conteúdo acadêmico que se transpassa do físico para o virtual, do local para o universal, do restrito para o difundido, isso porque o papel não é mais apenas uma substância constituída por elementos fibrosos de origem vegetal, os quais formam uma pasta que se faz secar sob a forma de folhas delgadas donde se cria, modifica, transforma letras em palavras; palavras em textos; textos em conhecimento, não! O papel se virtualiza, se desenvolve, agora, no infinito, rebuscado de informações. Assim, o UniCEUB acompanha essa evolução. É dessa forma que se desafia o leitor a compreender a atualidade, com a fonte que ora se entrega à leitura virtual, chamada de ebook.

Isso é resultado do esforço permanente, da incorporação da ciência desenvolvida no ambiente acadêmico, cujo resultado desperta emoção, um sentimento de beleza de que o conteúdo científico representa o diferencial profissional.

Portanto, convido-os a leitura desta obra, que reúne uma sucessão de artigos que são apresentados com grande presteza e maestria; com conteúdo forte e impactante; com sentimento e método, frutos da excelência acadêmica.

João Herculino de Souza Lopes Filho

Diretor ICPD/UniCEUB

APRESENTAÇÃO

Os trabalhos científicos ora apresentados são fruto da disciplina Direito do trabalho contemporâneo, ministrada no segundo bimestre de 2022 pela Professora Moara Silva Vaz de Lima.

No bimestre, foram elaborados artigos que abordam as novas dinâmicas empregatícias no mundo contemporâneo, sob o prisma do direito do trabalho.

Foram selecionados 2 (dois) artigos sobre os assuntos e textos trabalhados durante o bimestre. Os textos são de autoria dos discentes da disciplina, sendo estas: Carolina de Moraes Arruda e Ianka Laryssa Santos de Paula.

SUMÁRIO

**NOVAS FÓRMULAS DA PRESTAÇÃO LABORATIVA: O
FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO 06**
Carolina de Moraes Arruda

**OS DESAFIOS SOCIOCULTURAIS DO TELETRABALHO
PARA AS MULHERES 19**
Ianka Laryssa Santos de Paula

NOVAS FÓRMULAS DA PRESTAÇÃO LABORATIVA: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Carolina de Moraes Arruda¹

RESUMO

A presente pesquisa dogmática tem por objetivo demonstrar a aplicabilidade dos elementos da relação empregatícia sobre o fenômeno da “uberização”. Levantase o seguinte problema: “É possível a caracterização dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia sobre o fenômeno da uberização?”. Tal questionamento denota especial relevância social, pois a problemática trata do sentimento de segurança jurídica em torno da prestação jurislaboral, eis que combate diretamente entendimento jurisprudencial majoritário do Tribunal Superior de Justiça destoante realidade fática desse fenômeno social. Adota-se a seguinte hipótese: “O fenômeno da uberização pode aperfeiçoar-se em relação empregatícia”. Nesse contexto, faz-se necessário analisar os impactos da Revolução Tecnológica no Direito do Trabalho, os sistemas empresariais tecnológicos disruptivos (e não disruptivos) e, por fim, a aplicabilidade dos elementos da relação empregatícia ao fenômeno da uberização, a fim de se lograr uma resposta juridicamente aceitável diante da problemática levantada.

Palavras-chave: Uberização. Revolução tecnológica. Relação empregatícia.

ABSTRACT

The present dogmatic research aims to demonstrate the applicability of the elements of the employment relationship on the phenomenon of “uberization”. The problem arises: “Can the phenomenon of uberization be the following?” problem regarding employment. Such questioning denotes especially social, since a problem of treatment of the feeling of legal certainty in the provision of jurisprudence, behold, it combats major jurisprudential understanding directly from the Superior Court of Justice, which differs from the factual reality of this social phenomenon. The following hypothesis is adopted: “The characterization of the factual and legal criteria constituting the relationship on the phenomenon of uberization is correct”. In this case, it is necessary to analyze the impacts of the Technological Revolution on Labor Law, business systems in the context of disruptive technological elements

¹ Pós-Graduada em direito do Direito Empresarial e Contratos lato senso do Centro Universitário de Brasília – CEUB/ICPD 707/907 – Campus Universitário, SEPN – Asa Norte, Brasília – DF, 70790-075. E-mail: linamorais.cm@sempreceub.com

(and, finally, the applicability of the phenomenon of uberization, in order to achieve) a legal response to the problem raised.

Keywords: Uberization. Technological revolution. Employment relationship.

1 APROXIMAÇÃO DA MATÉRIA

O direito do trabalho, fruto da evolução histórica do sistema produtivo capitalista, é ramo especializado do direito construído para resguardar a relação laboral, “atado à meta de aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho capitalista”², a fim de proteger o trabalhador da exploração do capital, cumprindo papel preponderantemente social, embora com significativos impactos econômicos, culturais e políticos. Para cumprir sua meta de aperfeiçoamento das relações laborais, os instituídos do direito do trabalho devem adequar-se às modificações sociais e econômicas vivenciadas na sociedade. No panorama contemporâneo, elas traduzem-se na intensa competição capitalista e na alta renovação tecnológica, vetores que findaram por propiciar o surgimento de novas fórmulas de estruturação das organizações empresariais e de gestão da força de trabalho.

Sob o cenário da inovação tecnológica despontou a chamada “econômica compartilhada”, que viabilizou a criação de mercados que permitem a troca de bens e o surgimento de novos serviços mediante utilização de ambientes tecnológicos (plataformas digitais), cuja razão de ser encontra-se alicerçada na solidariedade social.

A dinâmica da economia compartilhada tem sido adotada pelas organizações empresariais como forma de ampliar os lucros do negócio mediante redução dos custos envolvidos nos processos produtivos empresariais. Entretanto, tem-se verificado a existência de empresas que, para alcançar esses resultados, se apresentam como integrantes da economia compartilhada para exigirem-se do cumprimento de preceitos normativos trabalhistas, desvirtuando a própria essência da economia de compartilhamento.

Nesse ínterim, é trazida à discussão o fenômeno da “uberização”, uma das novas fórmulas de gestão da força de trabalho decorrente da utilização da plataforma

² DELGADO, Mauricio Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 100.

digital desenvolvida pela *Uber Technologies Inc.*, empresa de transportes de pessoas que, estruturalmente, reclama intensivo labor humano e o utiliza como forma de precarizar as relações empregatícias.

Isso porque a desregulamentação das novas fórmulas de gestão da força de trabalho conduz a jurisprudência a afastar o reconhecimento do vínculo empregatício. Entretanto, conforme se demonstrará no decorrer deste trabalho, é lúdima a caracterização dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia na dinâmica da atividade econômica desenvolvida pela *Uber Technologies Inc.*

É certo que o reconhecimento da relação empregatícia ao fenômeno da uberização pode acarretar consideráveis impactos econômicos-sociais no âmbito da sociedade civil. Entretanto, o cerne deste trabalho se voltará a demonstrar a aplicabilidade dos elementos da relação empregatícia ao fenômeno da uberização. Sendo este o ponto focal a ser levantado aqui, especialmente para combater a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, que caminha em dissonância da realidade fática desse fenômeno social.

2 IMPACTOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NO DIREITO DO TRABALHO

A concepção de direito do trabalho, entendido como instrumento protetivo das relações laborais, tem como marco histórico a Revolução Industrial do século XVIII, resultante do processo de ruptura do sistema produtivo feudal para o sistema produtivo capitalista, ocorrido em razão das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas à época³.

O direito do trabalho percorreu diversas fases em sua evolução histórica, sendo elas: manifestações incipientes ou esparsas, sistematização e consolidação, institucionalização do direito do trabalho e, a fase contemporânea, crise e transição do direito do trabalho, conforme entendimento do Ministro Maurício Godinho

³ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 100.

Delgado⁴. Todas as fases do direito do trabalho refletem os momentos econômico-sociais pelos quais atravessou o sistema produtivo capitalista.

A partir da segunda metade do século XX, a intensa competição capitalista e a alta renovação tecnológica, pela informática e *internet*, geraram novas fórmulas de estruturação das organizações empresariais e de gestão da força de trabalho⁵, que passaram a operar por meio da utilização de sistemas de algoritmos⁵.

Essas inovações tecnológicas propiciaram o surgimento da denominada “economia compartilhada”, disruptiva em diversos segmentos de mercado, cuja finalidade é promover a solidariedade social e promover a criação de “mercados que permitem a troca de bens e o surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos da atividade econômica”⁶.

A economia compartilhada “se estrutura em ‘plataformas’, isto é, em ambientes tecnológicos que, ainda que possam ser interativos, são dotados de formas de inteligência artificial, algorítmica, conectando pessoas e organizações”⁷. A disseminação da cultura do compartilhamento tem conferido prestígio à reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gesto empresarial. A reunião desses fatores propiciou a criação de diversos modelos de negócios e, conseqüentemente, em novas fórmulas de gestão do trabalho humano.

A lógica de utilização das ferramentas tecnológicas tem sido aproveitada ampliar os lucros do negócio a partir da redução dos custos envolvido com a força de trabalho e com os processos produtivos organizacionais, sob o fito de alcançar os objetivos organizacionais. Para o capital, o enxugamento dos custos operacionais representa uma forma a mais de ampliar a produção de mais-valia⁸.

⁴ Ibidem, p. 107-113.

⁵ TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Djet 11/04/2022. ⁵ À título de elucidação, o algoritmo pode ser definido como sendo “uma sequência de ações executáveis para a obtenção de uma solução para determinado tipo de problema. Os algoritmos trazem em si elementos matemáticos, lógicos e informacionais que auxiliam da resolução de problemas”. GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. Repositório PUC-SP, São Paulo, 2018, p. 219.

⁶ STF. ADPF 449/DF, Plenário, Relator Ministro Luiz Fux, **Dje 08/05/2019**.

⁷ LISBOA, Armando de Mello. *Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidade e descontinuidade*. **Revista NECAT**, Florianópolis, ano 6, n. 11, p. 8-32, jan/jun., 2017.

⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. Repositório PUC-SP, São Paulo, 2018, p. 81.

A revolução tecnológica acarretou a aproximação das necessidades econômicas do sistema produtivo capitalista às novas fórmulas de gestão da força de trabalho, mas ao tempo que promoveu a liberdade de trabalhar, ensejou acentuadas repercussões negativas na esfera trabalhista, dentre as quais a redução dos postos formais de trabalho, a desregulamentação trabalhista, a precarização do trabalho humano e a desigualdade no poder de negociação entre as partes⁹.

Segundo Scholz, “os benefícios do capitalismo de plataforma para os consumidores, proprietários e investidores são aparentes, mas o valor agregado para os trabalhadores vulneráveis e o valor de longo prazo para os consumidores são incertos, na melhor das hipóteses”¹⁰.

Por isso, o dinamismo atinente às novas formas de gestão da força de trabalho a exige a retificação dos institutos do direito do trabalho¹⁰, de sorte a corrigir as distorções econômico-sociais criadas pela sistemática capitalista na sociedade contemporânea¹¹, mediante construção de um mínimo assecuratório da dignidade do trabalhador, protegendo-o da exploração do capital¹².

Cabe ao direito do trabalho adequar-se às modificações sociais e econômicas emergentes com celeridade, flexibilização e precisão, projetando-se sobre todas as formas de prestação laborativa com o afincamento de reduzir a lacuna existente entre a realidade fática da sociedade contemporânea e o substrato normativo, sobretudo para ratificar ser instrumento de avanço civilizatório quando da proteção das relações de trabalho¹³.

3 SISTEMA EMPRESARIAL TECNOLÓGICO DISRUPTIVO

No julgamento do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, o Ministro Mauricio Godinho Delgado discorre acerca dos sistemas tecnológicos

⁹ TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet 11/04/2022**.

¹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. Repositório PUC-SP, São Paulo, 2018, p. 81.

¹¹ 02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet 11/04/2022**.

¹² *Ibidem*, p. 82.

¹³ GARCIA, Aline de Souza. **Uberização nas relações de trabalho: a busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas do aplicativo uber**. Repositório Unilavras, Minas Gerais, 2020, p. 10.

empresariais, distinguindo-os em efetivamente disruptivos e os que apenas guardam a aparência de o ser.

Por essa distinção, forma-se os dois grandes grupos de organizações empresariais que se desenvolvem em plataformas digitais congêneres, o grupo das que efetivamente operam um sistema tecnológico disruptivo e o grupo das que ocultam sua verdadeira situação jurídica para se valer de uma relação de trabalho encoberta às escusas da economia compartilhada.

O sistema empresarial tecnológico será efetivamente disruptivo quando lograr aproximar o consumidor final do fornecedor final, “sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado”¹⁴. Nesse caso, as organizações empresariais serão legítimas integrantes da economia compartilhada. À título de exemplo, cita-se a *AirBnB* e o *Booking.com*.

De modo diverso, o sistema empresarial tecnológico guardará apenas a aparência em ser disruptivo quando, na dinâmica da atividade econômica desenvolvida, adotar intensiva mão de obra humana. Nesse caso, as organizações empresariais se apresentam como integrantes da economia compartilhada, sobretudo para se eximirem do cumprimento de preceitos constitucionais e legais em favor do trabalhador, contudo nela não estão verdadeiramente inseridas.

Enquadra-se nesse último grande grupo a *Uber Technologies Inc.*, empresa de transportes de pessoas que, estruturalmente, demanda intensivo labor humano e o utiliza como forma de precarizar as relações empregatícias, justificando ser partícipe da economia compartilhada.

É assertivo que, embora tragam para o mercado econômico novas opções de realização de serviços tradicionais, as inovações tecnológicas não podem operar como elementos limitadores à aplicação do direito do trabalho. Nesse viés, explica o Ministro Alberto Bresciani que “a precarização não é causada pela tecnologia, mas é

¹⁴ 02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet 11/04/2022**.

a tecnologia que é utilizada como ferramenta de ideologia econômica, para criar ‘novas’ modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima”¹⁵.

Em continuidade no julgado do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, o Ministro Mauricio Godinho Delgado ainda informa que “o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea”¹⁶ e, por isso, o arcabouço protetivo trabalhista deve contemplar toda relação de emprego emergente na sociedade civil.

A ordem jurídica deve trazer o manto mínimo assecuratório às novas fórmulas de gestão da força de trabalho e fazer preponderar o fenômeno sociojurídico da relação de emprego sobre as organizações empresariais utilizadoras de sistemas tecnológicos quando verificado seus pressupostos fático-jurídicos constitutivos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

4 UBERIZAÇÃO E APLICABILIDADE DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A denominada “uberização” consiste em uma das novas fórmulas de gestão da força de trabalho realizada mediante utilização da plataforma digital desenvolvida pela empresa multinacional norte-americana *Uber Technologies Inc.*, fundada sob o nome *UberCap* em 2009, por Garrett Camp e Travis Kalanick. É oportuno acrescentar que seu objeto social a identifica formalmente como prestadora de serviços na área da tecnologia. Esses serviços tecnológicos teriam o condão de aproximar motoristas e passageiros para viabilizar a mobilização urbana.

Entretanto, à luz do princípio juslaboral da primazia da realidade, é de conhecimento que a mera delimitação formal do objeto social não é hábil a (des)caracterizar, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas¹⁷. Logo, embora utilize tecnologias para instrumentalizar seu negócio, é manifesto que sua ocupação material consiste na prestação de serviços de transporte de pessoas (mobilidade urbana), e não no fornecimento de aparato que viabilize a aproximação

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ 02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet 11/04/2022**.

entre motorista e o usuário final, que por sua vez é cliente da própria empresa (e não do motorista de aplicativo), corrente de pensamento preponderante na jurisprudência.

Realizados esses apontamentos, retoma-se ao julgamento do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, oportunidade em que o Ministro Mauricio Godinho Delgado realiza o exame de aplicabilidade dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia à dinâmica da atividade econômica desenvolvida pela empresa *Uber Technologies Inc.*, tópico alvo de inúmeros debates e divergências pela jurisprudência. O objetivo é levantar a fundamentação apresentada pelo relator para reconhecimento dos pressupostos da relação laborativa, cujo entendimento é aqui acolhido e compartilhado.

O primeiro pressuposto é a prestação de trabalho por pessoa física a outrem com caráter *infungível*, “pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa”¹⁸, a relação deve ser *intuitu personae*. Na dinâmica operacional da *Uber Technologies Inc.*, esse requisito resta caracterizado na medida em que o serviço é realizado por pessoa humana, que precisa realizar cadastro individual na empresa, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como no fato de que, no decorrer da execução do trabalho, há submissão a um sistema de avaliação individualizada, a partir de avaliações atribuídas pelos usuários e pelo qual a empresa controla a qualidade dos serviços prestados¹⁹, inclusive desligando o motorista quando mal avaliado.

O segundo pressuposto é o da não eventualidade (ou continuidade) e, para defini-lo com melhor precisão, a doutrina convencionou desenvolver as seguintes teorias²⁰:

¹⁸ ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. Esquematizado - **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 18 jun. 2022. P. 55.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. Esquematizado - **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 18 jun. 2022. P. 56.

Teoria do evento: A configuração da relação empregatícia independe fato, acontecimento ou evento específico, estando inserida em um contexto prologado no tempo.

Teoria dos fins do empreendimento: A configuração da relação empregatícia condiciona-se ao exercício de atividades inseridas nos fins normais da empresa.

Teoria da fixação: A configuração da relação empregatícia condiciona-se à fixação do prestador de serviços a uma fonte de trabalho com o tomador de serviços.

A partir das teorias em cotejo, tem-se por inequívoco que a configuração da não eventualidade exige que o labor desempenhado pelo motorista seja prestado permanentemente, sem que haja indícios de transitoriedade ou especificidade do serviço, inclusive se decorrentes de caso fortuito, casual ou incerto (teoria do evento), esteja inserido dentro da dinâmica da atividade econômica da organização (teoria dos fins do empreendimento), e esteja fixado à fonte de trabalho do tomador de serviços (teoria da fixação)²¹. Enquadrando-se o motorista nessas circunstâncias, resta caracterizado o requisito da não eventualidade na dinâmica operacional da *Uber Technologies Inc.*

Ademais, registre-se que a “inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços”²³, palavras do Ministro Mauricio Godinho Delgado.

O terceiro pressuposto é o da onerosidade, que diz respeito à contraprestação econômica devida ao prestador de serviço por seu labor empregado em prol do tomador de serviços. A sistemática da contraprestação adotada pela empresa *Uber Technologies Inc.* decorre do repasse dos valores pelos clientes à empresa, mediante utilização do aplicativo digital, não havendo dúvidas de que o motorista é pago pela empresa (e não pelo usuário do serviço)²⁴.

²¹ TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet** 11/04/2022.

Complementando essa linha de defesa, o Ministro Mauricio Godinho Delgado explica que a porcentagem elevada da taxa concedida ao motorista resulta do fato de suportar com os custos da execução do serviço (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular).

O quarto e último pressuposto é o da subordinação e, para melhor compreensão, cabe discorrer suas dimensões principais, definidas pelo ministro Maurício Godinho Delgado²²:

Clássica (ou tradicional): A subordinação manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador, que assume o compromisso em acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.

Objetiva: A subordinação manifesta-se pela integração harmônica do trabalhador aos fins e objetivos organizacionais do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção da atividade laborativa.

Estrutural: A subordinação manifesta-se pela vinculação estrutural do trabalhador à dinâmica operativa de organização e funcionamento do tomador de serviços, ainda que não se harmonize aos objetivos organizacionais ou receba ordens diretas da específica chefia.

O Ministro ainda reconhece uma quarta e moderna dimensão da subordinação:

Algorítmica: A subordinação manifesta-se pela utilização de “mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, eletrônicos, de inteligência artificial, hiperminuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas” na dinâmica da atividade econômica organizacional, aptos exercer o poder de controle sobre a organização e prestação dos serviços.

A partir das dimensões supracitadas, igualmente resta configurada o pressuposto da subordinação na dinâmica operacional da *Uber Technologies Inc.* pela existência do poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar

²² TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet** 11/04/2022.

promovido por meio digital pela empresa sobre o motorista (dimensão clássica), pelo alinhamento do serviço executado aos objetivos organizacionais (dimensão objetiva), pela integração do motorista à dinâmica operativa de funcionamento e organização da atividade econômica da empresa (dimensão estrutural) e pela utilização de um sistema digital sofisticado de gestão, supervisão, avaliação e controle da atividade laborativa (dimensão algorítmica)²³.

Quanto a subordinação algorítmica, o Ministro Alberto Bresciani acentua que “a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego”²⁴, isso porque o motorista pode ser desligado como punição baseada em avaliações dos usuários da plataforma digital.

Por oportuno, é ressaltado que a empresa *Uber Technologies Inc.* é a responsável por definir unilateralmente os parâmetros essenciais da dinâmica de funcionamento da atividade econômica e da forma de prestação dos serviços pelo motorista.

Ao abrigo da fundamentação levantada, não é tendencioso assumir que é legítima a caracterização dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia na dinâmica da relação entre a *Uber Technologies Inc* e o motorista de aplicativo, apesar de demandarem complexa aferição e exame casuístico do arcabouço fático.

Portanto, embora impere a desregulamentação das novas fórmulas de gestão da força, é impreterível que o fenômeno sociojurídico do vínculo empregatício prepondere quando verificado seus elementos constitutivos na forma tradicionalmente reconhecida. Logo, insta constatada o fato da jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, que afasta o reconhecimento do vínculo empregatício ao fenômeno da uberização, encontrar-se em dissonância da realidade fática desse fenômeno social.

²³ Ibidem.

²⁴ TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet** 11/04/2022.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As postulações teóricas e o estudo do julgado do Recurso de Revista nº 10035302.2017.5.01.0066 apresentados neste trabalho visam contribuir com o sentimento de segurança jurídica para o reconhecimento do vínculo empregatício sobre o fenômeno da uberização, na medida em que combate a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O propósito central do artigo foi demonstrar a aplicabilidade dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos da relação de emprego sobre o fenômeno da uberização na forma tradicionalmente reconhecida, apesar de demandarem complexa aferição e exame casuístico do arcabouço fático.

Ainda que a *Uber Technologies Inc.* declare ser partícipe da economia compartilhada, oferecendo apenas serviços tecnológicos com o condão de aproximar motoristas e usuários para viabilizar a mobilização urbana, demonstrou-se que sua ocupação material consiste na prestação de serviços de transporte de pessoas, exigindo intensiva mão de obra humana em descumprimento de preceitos normativos trabalhistas.

Sob essa constatação, é assertivo que a atividade econômica desenvolvida *Uber Technologies Inc.* sobrepuja direitos trabalhistas e conduz à precarização do trabalho, fazendo-o sobretudo pela ausência de regulamento das novas fórmulas de gestão da força de trabalho.

Nesse sentido, é importante comentar que o trabalho em redes por aplicativo impede que se difunda, entre os trabalhadores, a noção de pertencimento a uma classe, coletivamente organizada, e consequentemente limita a luta coletiva por melhores condições de trabalho, o que estimula a contínua precarização dessa espécie de trabalho²⁵.

Defronte as distorções econômico-sociais criadas pelo sistema produtivo capitalista no âmbito da sociedade contemporânea, revela-se imprescindível a retificação dos institutos do direito do trabalho, a fim de reduzir a lacuna existente

²⁵ GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. Repositório PUC-SP, São Paulo, 2018, p. 241.

entre a realidade fática vigente e o substrato normativo, ratificando ser instrumento de avanço civilizatório quando da proteção do trabalhador da exploração do capital.

Por todo o exposto, a hipótese levantada, qual seja, “O fenômeno da uberização pode aperfeiçoar-se em relação empregatícia”, apresenta-se precisa, na medida em que é lúdima a caracterização dos pressupostos fático-jurídicos constitutivos sobre o fenômeno da uberização.

A presente pesquisa também ilustrou os impactos da Revolução Tecnológica no Direito do Trabalho, especialmente no tocante à economia compartilhada, e deslindou acerca dos sistemas tecnológicos empresariais, distinguindo-os em efetivamente dirputivos e os que apenas guardam a aparência de o ser.

Fica o presente trabalho como contribuição didático e orientativa acerca da aplicabilidade dos elementos da relação empregatícia sobre o fenômeno da “uberização”.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. Repositório PUC-SP, São Paulo, 2018.

LISBOA, Armando de Mello. Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidade e descontinuidade. **Revista NECAT**, Florianópolis, ano 6, n. 11, jan/jun., 2017.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SCHOLS, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa de Luxemburgo, Editora Elefante, Autonomia Literária, 2016.

STF. ADPF 449/DF, Plenário, Relator Ministro Luiz Fux, **Dje 08/05/2019**.

TST. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **Djet 11/04/2022**.

OS DESAFIOS SOCIOCULTURAIS DO TELETRABALHO PARA AS MULHERES

Ianka Laryssa Santos de Paula¹

RESUMO

O artigo tem como finalidade analisar e discutir os temas de desigualdade de gênero no que diz respeito às mulheres, e o teletrabalho como modalidade de trabalho contemporâneo para mulher. O objetivo central desta pesquisa é de estudar um tema com notória relevância social. Desta forma, a pesquisa busca demonstrar embasada em dados, as dificuldades sociais e culturais do teletrabalho para as mulheres, como a dupla jornada e a árdua conciliação entre o trabalho profissional e os afazeres domésticos, capazes de impactar psicologicamente a vida destas mulheres. Os direitos trabalhistas inerentes as mulheres evoluíram com o decorrer do tempo, entretanto, se faz necessária a adoção de políticas públicas e reflexão social no quesito desigualdade de gênero, a fim de obter resultados satisfatórios e o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, evitando o uso exclusivo do teletrabalho como ferramenta de “inserção excluída” da mulher. Para este fim, a metodologia de pesquisa empregada ao artigo é descritiva, bibliográfica, revisão documental e explicativa. O estudo conta com tentativa conceitual acerca do teletrabalho e a análise de sua influência direta ao trabalho da mulher. Serão abordados posicionamentos, entendimentos doutrinários e conceituais sobre a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho. Por meio desta pesquisa, é possível constatar que o teletrabalho reforça as dificuldades da dupla jornada de trabalho da mulher, afetando seu ambiente profissional e familiar.

Palavras-chave: Teletrabalho. Mulher. Desigualdade de gênero. Trabalho.

ABSTRACT

The article aims to analyze and discuss the issues of gender inequality as it relates to women, and telecommuting as a mode of contemporary work for women. The central objective of this research is to study a theme with notorious social relevance. Thus, the research seeks to demonstrate based on data, the social and cultural difficulties of telecommuting for women, such as the double shift and the arduous reconciliation between professional work and household chores, capable of impacting psychologically the lives of these women. The labor rights inherent to women have evolved over time, however, it is necessary to adopt public policies and

¹ Pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Centro Universitário de Brasília - CEUB.
E-mail: ianka.paula@sempreceub.com

social reflection on the issue of gender inequality in order to obtain satisfactory results and the increased insertion of women in the labor market, avoiding the exclusive use of telework as a tool for the "excluded insertion" of women. To this end, the research methodology employed in the article is descriptive, bibliographical, documentary review and explanatory. The study includes a conceptual attempt at telework and the analysis of its direct influence on women's work. Positionings, doctrinal and conceptual understandings about the historical evolution of women in the labor market will be addressed. Through this research, it is possible to verify that telework reinforces the difficulties of women's double workday, affecting their professional and family environment.

Keywords: Telework; Women; Gender Inequality; Work

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo deste artigo, concerne ao teletrabalho da mulher e os desafios socioculturais enfrentados no ambiente doméstico. Busca-se analisar as temáticas do teletrabalho e gênero no cenário contemporâneo. A divisão sexual do trabalho é um fator que está enraizado na sociedade, mas que vem perdendo força com o passar dos anos.

O trabalho como forma de transformação na vida humana, promove a subsistência e dignidade do ser humano, estando presente desde os tempos primitivos. As mulheres sempre foram vistas perante a sociedade como responsáveis pelo cuidado do marido, filhos e do ambiente familiar. Em contrapartida, o homem era visto no meio social como chefe da família e protetor de sua esposa, realizando trabalhos externos para garantia e sustento do lar.

À vista disso, o artigo apresentará de forma contextual e histórica a evolução da mulher no mercado de trabalho e sua inserção ao teletrabalho, explanando as dificuldades sociais que as mulheres enfrentam ao serem teletrabalhadoras. O artigo se justifica devido as inúmeras transformações no âmbito do direito do trabalho, causando a necessidade do estudo acerca do teletrabalho.

Portanto, este artigo tem a finalidade de apresentar as dificuldades e interferências das questões relativas a gênero responsáveis pela intrusão direta na realização do teletrabalho pelas mulheres. A fim de atingir os objetivos propostos, serão analisadas pesquisas acerca da improdutividade do teletrabalho das mulheres no ambiente familiar e sua dupla jornada.

A condição do trabalho remoto vem causando impactos negativos na vida das mulheres, principalmente pelas lacunas existentes na legislação trabalhista que é insuficiente para garantir condições dignas na realização do teletrabalho pelas mulheres.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO TRABALHO DA MULHER

Analisando sobre contexto histórico, a desigualdade de gênero sempre esteve presente no Brasil e no mundo. A mulher era vista como submissa ao marido, incapaz para o exercício de trabalho remunerado, estuda e considerada completamente incapaz de ser independente.

A começar pela escravidão, no período do Brasil Colônia tinha-se a mulher branca como a mulher digna de casar-se e a mulher preta que era escravizada. Tanto uma quanto a outra, tinham pontos em comum, ambas eram consideradas inferiores aos homens, bem como, suas responsabilidades eram limitadas ao cuidado do lar, dos filhos e servir o seu “senhor”². Somente em 1888 com a promulgação da Lei 3.353 (Lei Áurea) foi possível acabar com o período escravocrata no Brasil.

Após o final da escravidão e a ruína da monarquia, o Brasil tornou-se República, período de extrema relevância de mão-de-obra, todavia com péssimas condições de trabalho. A Revolução Industrial foi marcada pelo capitalismo e pela substituição do trabalho manual pelas máquinas, as mulheres eram exploradas com longas jornadas de trabalho situações que colocavam sua vida, saúde e segurança em risco, também eram desvalorizadas e mal remuneradas, exercendo seu labor fabril em condições precárias³.

Helena Hirata, esplendidamente ensina sobre a divisão sexual do trabalho:

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e

² FERREIRA, Emanuele; ANTONIAZZI, Elisiane Aparecida; NOVAK, Maricléia Aparecia Leite. Evolução da mão de obra feminina: uma análise entre o estado do Paraná e a cidade de Guarapuava. **Revista Cadernos de Economia**. Chapecó, v. 23, n. 39, p. 80-102. 2019. p. 88.

³ SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264. Jun. 2013. p. 156-157.

nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos⁴.

Devido à ausência de legislação trabalhista, as mulheres encontravam-se em condições de vulnerabilidade e sem quaisquer garantias a seus direitos trabalhistas, sujeitas ao assédio sexual, castigos físicos pelo patrão e espancamento. No ano de 1919, após a Primeira Guerra Mundial foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fim de tratar assuntos relacionados a proteção de direitos e garantias fundamentais no trabalho, em atendimento a segurança, liberdade e dignidade⁵.

Silvia Sampaio relata que:

Com o término da Guerra, já não se podia usar os mesmos mecanismos utilizados antes, era necessária uma intervenção positiva. Uma das primeiras regulamentações da OIT foi matéria sobre o trabalho da mulher. Mesmo o período não concordando com tais atitudes, pelo fato da reconstrução econômica pós-guerra pedir o sacrifício de todos, no entanto foi justamente para evitar as disparidades sociais, na ocasião 29 Estados signatários aderiram a este pacto de paz, tornaram-se membros fundadores da OIT⁶.

Alice Monteiro de Barros, ensina acerca dos objetivos da OIT:

No campo do trabalho das mulheres, duas preocupações inspiraram a ação internacional: a primeira, com propósito de protegê-las contra as condições penosas de trabalho, salvaguardando sua integridade física, especialmente quando em estado de gestação, e a segunda, caracterizada pela necessidade de lhes atribuir igualdade de direito e de tratamento com os homens⁷.

A primeira convenção que buscou assegurar as garantias e direitos fundamentais das mulheres no trabalho com vigência nacional em 1958, foi a Convenção 89 da OIT - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria⁸, que passou a

⁴ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Cadernos de Pesquisa. v. 37, n. 132. dez. 2007. p. 596.

⁵ SAMPAIO, Silvia. Discriminação da Mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, ano 36, n. 138. Jun. 2010. p. 121.

⁶ SAMPAIO, Silvia. Discriminação da Mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, ano 36, n. 138. Jun. 2010. p. 122.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1995. p.33-34.

⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 89** - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

regulamentar o trabalho noturno da mulher, determinando os locais em que a mulher poderia ou não laborar.

Outras convenções também foram criadas com o objetivo de diminuir a desigualdade salarial entre homens e mulheres (Convenção 100 da OIT)⁹. A Convenção 103 da OIT – Amparo à maternidade¹⁰, foi destinada a proteção da gestante e garantia ao direito da licença maternidade. A Convenção 111 da OIT - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação¹¹, detêm relação com a igualdade salarial e oportunidades entre homens e mulheres sem distinção.

A legislação brasileira passou por significativas evoluções, embora não tenha contado com efetiva aplicação, passou a proteger a mulher e coibir a discriminação quanto ao gênero. A Constituição Federal de 1934, assim como a de 1946 proibiam a discriminação da mulher e a diferença salarial em razão do sexo, garantias à gestante antes e após o parto. A Constituição Federal de 1967, proibiu o labor da mulher em indústrias insalubres e garantiu o descanso remunerado à gestante¹².

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 e as legislações infraconstitucionais, passaram a equiparar mulheres e homens como indivíduos iguais, pois ambos possuem a mesma capacidade intelectual para realização das tarefas no ambiente de trabalho. No mesmo sentido, corrobora Thiago Moura da Silva:

A Ordem Constitucional de 1988, em seu artigo 5º, que se refere aos direitos fundamentais da pessoa, ou seja, aquele o qual não pode ser combatido e nem renunciado, consagra que todos são iguais perante a lei. No seu inciso I afirma que homens e mulheres serão iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. Logo, tal passagem já demonstra que eles serão tratados de maneiras iguais perante a lei em seus direitos e obrigações. Isso é válido, portanto, para os

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100** - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103** - Amparo à Maternidade. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111** - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹² SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264. Jun. 2013. p. 160-161.

direitos sociais relativos ao trabalho, os quais se encontram descritos em seu artigo 7º¹³.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada em 1943, estruturou em seu texto normas inerentes ao trabalhador e reservou um capítulo próprio para tratar sobre o trabalho da mulher. Visando a efetiva proteção quanto aos direitos fundamentais e sociais da mulher já garantidos em outras legislações¹⁴.

Logo, na busca pela evolução social instaurou-se a ideia de ampla inserção da mulher no mercado de trabalho, igualando-a ao homem quanto aos quesitos salariais e intelectuais. Entretanto, a mulher ainda é alvo de discriminação e de dessemelhança no que diz respeito aos direitos sociais e trabalhistas.

3 O TELETRABALHO COMO NOVA MODALIDADE DE TRABALHO

A CLT foi elaborada em 1943, e neste período não se cogitavam hipóteses de inovação do trabalho por meios telemáticos e informatizados, também não era disciplinado nos diplomas legais normas sobre a prestação de serviços utilizando recursos tecnológicos. A redação do artigo 6º da CLT, apenas mencionava a não distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado. Enquanto, o artigo 62, I da CLT tratava acerca do trabalho externo¹⁵.

O descompasso legislativo tornou-se grande perante a sociedade e as modalidades contratuais acarretaram insegurança jurídica as novas situações laborais que vinham surgindo. Por conseguinte, tanto o trabalho em domicílio tradicional como o realizado por meios telemáticos, precisou ser regulamentado. Em 2011, o artigo 6º passou por mudanças, o legislador incluiu o parágrafo único, que equipara os meios de trabalho informatizados para fins de subordinação jurídica¹⁶.

¹³ SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264. Jun. 2013. p. 163.

¹⁴ Idem. p. 162.

¹⁵ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 1068.

¹⁶ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 1068-1069.

A conceituação de teletrabalho se faz imprescindível, neste sentido Adriana Calvo ensina:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador¹⁷.

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite corrobora explicando a diferença entre teletrabalho e “*home office*”:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço¹⁸.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Agra Belmonte, explica sobre o teletrabalho: “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS.”¹⁹

A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), deu origem ao teletrabalho, trazendo-o expressamente em seu texto, reformando o artigo 62 da CLT com a inclusão do inciso III e incluindo o Capítulo II-A “Do Teletrabalho”, que compreende os artigos 75-A até o 75-E da CLT, que regulamentam o teletrabalho, estabelecendo direitos, obrigações e garantias ao empregador e ao teletrabalhador.

Em razão da constante evolução tecnológica, o trabalho remoto tornou-se mais flexível nos últimos anos, em relação a jornada de trabalho e a localidade em que trabalho será realizado. Os benefícios do teletrabalho para o empregado podem ser classificados em benefícios profissionais no que diz respeito a produtividade e

¹⁷ CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 42.

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 403-404.

¹⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Especial Teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Mar. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em: 16 jun. 2022.

planejamento das atividades e podem ser classificados em benefícios pessoais como, redução do tempo de deslocamento à empresa e flexibilidade na jornada de trabalho²⁰.

Embora, o teletrabalho apresente pontos positivos é importante ressaltar que ele também provoca efeitos negativos na vida do empregado. O empregado, está suscetível a distrações no ambiente doméstico e familiar, poderá sofrer influências diretas da exclusão digital, não se adaptar a modalidade de trabalho remoto, exaustão por jornadas de trabalho longas e excessivas, dentre outros problemas²¹.

4 OS DESAFIOS SOCIAIS E CULTURAIS DO TELETRABALHO NA VIDA DA MULHER

O teletrabalho vem sendo inserido na vida dos trabalhadores com celeridade, principalmente na vida das mulheres. Esta modalidade de trabalho remoto acaba invadindo intimamente o ambiente doméstico, causando impacto nas relações familiares. Passando a ser um ambiente profissional e familiar simultaneamente, originando conflitos no teletrabalho e nas atividades domésticas, pois o ambiente familiar passa a receber novas normas de convívio²².

A narrativa de que o teletrabalho flexibiliza a jornada de trabalho da mulher, aumentando seu convívio e interação familiar para plena participação na criação dos filhos ou cuidado de familiares enfermos, persiste. Entretanto, o teletrabalho recai sobre a mulher com encargo superior, pois a sociedade brasileira ainda detém resquícios estruturalmente machistas, em que é incomum o homem cuidar do lar e contribuir nos afazeres domésticos²³.

Fincato e Marsillac, esclarecem acerca do teletrabalho na vida da mulher:

²⁰ BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba. 2013. *apud*. ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta; SCHROEDER, Katiane; MONTIBELLER, Águida Mafeçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. São Paulo: **18º Congresso USP**. Jul. 2021. p. 4.

²¹ Idem. (p. 4).

²² FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Ano 37, n. 439, p.1-176. Jul. 2020. p. 47.

²³ Idem. p. 50.

Numa sociedade com traços claramente patriarcais, entre à mulher destinam-se, tradicionalmente, os afazeres domésticos, o teletrabalho surge como alternativa para, de um lado, inserir ou manter a mulher no mercado de trabalho e, de outro, excluí-la de oportunidades de ascensão profissional, de convívio social etc.²⁴

Atualmente, a mulher empenha-se em conseguir conciliar, a vida pessoal e profissional, com as sucessivas cobranças sociais e culturais no que diz respeito a maternidade, profissão e casamento. Persevera a distinção no teletrabalho no que diz respeito a gênero, visto que os homens são ocupantes de cargos e funções gerenciais que exigem o labor presencial no ambiente empresarial, enquanto as mulheres ocupam pequenos cargos assalariados hierarquicamente inferiores. Ou seja, as teletrabalhadoras contam com oportunidades ínfimas de ocuparem cargos de chefia²⁵.

Os homens são mais numerosos (58,8%) do que as mulheres (41,2%). Todavia, as mulheres são mais numerosas quando consideramos os teletrabalhadores em tempo integral; a maioria dos teletrabalhadores (70%) encontra-se na faixa etária entre 26 e 45 anos; e 41,7% do total encontram-se entre 35 e 45 anos; 47% são casados ou casadas e possuem um ou mais filhos; 22,7% são casados ou casadas sem filhos; e 19,4% são solteiros ou solteiras sem filhos. Há organizações que mantêm mulheres envolvidas em seu trabalho, mesmo estando de licença-maternidade, utilizando o teletrabalho para a realização de tarefas indispensáveis à realização do seu negócio²⁶.

Outrossim, o teletrabalho acarreta o aumento da carga horária e consequentemente da jornada de trabalho, privando a teletrabalhadora de direitos e garantias básicas e fundamentais a todo e qualquer ser humano, como lazer, saúde, segurança, direito de desconexão etc. Logo, ocorre a interferência direta a privacidade da mulher e de sua família ao utilizar seu ambiente doméstico como local de trabalho profissional²⁷.

²⁴ FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Ano 37, n. 439, p.1-176. Jul. 2020. p. 49.

²⁵ SANTOS. Giseli Maria dos. Teletrabalho e a Mulher: O Papel Social do Cuidado e Igualdade na Relação de Gênero no Brasil. p. 13-14.

²⁶ Idem. p. 15.

²⁷ CARMO, Joana Silva Oliveira; ARAÚJO, Ianca Cardoso de. O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. **Simpósio Temático nº 15: V Seminário Internacional Desfazendo Gênero**. Nov. 2021. p. 6-7.

No mesmo sentido:

Indubitavelmente, a mulher foi a mais afetada com a instauração do teletrabalho em virtude da pandemia. Assim, como ela tem uma dupla jornada, ao juntar em um mesmo ambiente o trabalho e afazeres da casa, se torna difícil sua realização, pois, apesar de ter mais tempo para passar com sua família, a conciliação se torna árdua. Convém pontuar que, isso se justifica ao estereótipo da mulher ser vista como sensível, devendo se dedicar a atividade doméstica, ao marido e filhos²⁸.

No Brasil, há uma tendência da iniciativa privada em incorporar efetivamente essa modalidade de trabalho, visando a redução de custos, aumentar a produtividade e a redução do tempo de deslocamento, mas na prática os estudos apontam para a invasão do ambiente familiar e a transferência do custo das empresas para o trabalhador, precarização, descontrole da jornada de trabalho, problemas psicológicos, o atravessamento do trabalho doméstico na rotina do teletrabalho, dentre outras questões²⁹.

Em uma pesquisa realizada no Canadá, homens e mulheres, ambos teletrabalhadores, consideraram positiva a flexibilização da jornada de trabalho e o não deslocamento à empresa. Todavia, foram constatados aspectos negativos do teletrabalho e desvantagens quanto ao gênero em relação a mulher, em que foi demonstrada a interferência do teletrabalho nas relações e no convívio familiar e a percepção de disponibilidade ilimitada para o trabalho³⁰.

Conforme uma pesquisa realizada pelo *Época Negócios* no ano de 2020, 16.765 mulheres foram entrevistadas, e relataram que a cada hora laborada, aproximadamente 26 minutos são improdutivos, devido à sobrecarga de afazeres domésticos. Enquanto os homens, são improdutivos cerca de 12 minutos a cada 1 hora trabalhada. As mulheres mais afetadas pela improdutividade no trabalho

²⁸ VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista Brasileira de Epidemiologia**. 2020, v. 23. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-549720200033>. Acesso em: 18 jun. 2022.

²⁹ FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Fundação Getúlio Vargas. **Cad. EBAP.E.BR**, vol.18, n.1, p.28-46. Mar. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>. acesso em: 18 jun. 2022. *Apud*. QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, Trabalho e Teletrabalho: Reflexões e Provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, p.24-43. 2021. p.39.

³⁰ *Idem*. p. 39.

remoto, são as que possuem filhos com idade até 5 anos³¹. A sobrecarga de vários papéis sociais, está afetando de maneira significativa a mulher, provocando numerosas doenças psicossociais.

Consoante pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2019 sobre “Outras Formas de Trabalho”, foram entrevistadas 146,7 milhões de pessoas sobre a realização das tarefas domésticas, a taxa de participação das mulheres corresponde a 92,1%, enquanto a participação dos homens corresponde a 78,6%³². O teletrabalho causa impactos na vida das mulheres que possuem dupla jornada de trabalho e que precisam conciliar os afazeres domésticos com os encargos trabalhistas.

Helena Hirata, explica acerca da divisão sexual do trabalho:

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais. As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero³³.

Portanto, a desigualdade social na realização das tarefas domésticas e cuidados com o lar e o ambiente familiar está impulsionando a jornada excessiva de trabalho da mulher, o que sugere que o teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho que vem sendo constantemente incluída na vida de muitas mulheres, ocasionado a “inserção excluída”. Devendo esta modalidade ser reorganizada conjuntamente com a sociedade, a fim de evitar a sobrecarga e a dupla jornada de trabalho da mulher.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente artigo foi examinar e demonstrar a discriminação de gênero ainda existente no mercado de trabalho e os desafios sociais e culturais do

³¹ ÉPOCA NEGÓCIOS. **Teletrabalho impacta mais servidoras mulheres**. Dez. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

³² AGÊNCIA BRASIL. **IBGE: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível"**. jun. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Acesso em 18 jun. 2022.

³³ HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Cadernos de Pesquisa*. v. 37, n. 132, dez. 2007. p. 607.

teletrabalho para a mulher. A análise dos dados apresentados constata uma divisão sexual do trabalho, e reforça que a mulher assume os papéis domésticos do ambiente familiar e o homem assume o papel de provedor.

A legislação para regulamentar os direitos e garantias fundamentais e sociais da mulher no ambiente de trabalho percorreu longos caminhos para chegar ao trabalho contemporâneo. Antes de surgirem legislações específicas e convenções para tutelar o trabalho da mulher, elas foram muito exploradas e tratadas sem dignidade.

Cíntia Teixeira, elucida:

As análises partem da contextualização das relações de gênero existentes na escola profissionalizante e no mundo do trabalho no setor fabril. Se, por um lado, o trabalho na contemporaneidade pode contribuir para a luta política e o processo de emancipação, por outro, pode possibilitar a alienação, na medida em que representa um fim em si mesmo na forma de emprego, não atuando como uma atividade de auto-realização do sujeito. Isso é acentuado pela categorização que ocorre neste setor, onde as mulheres podem trabalhar dentro da indústria, na fazção ou no domicílio, sendo que este último apresenta o maior número de trabalhadoras³⁴

A reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017 foi bastante significativa para o direito do trabalho. No que diz respeito ao teletrabalho, embora já existam legislações específicas a fim de tutelar o trabalho da mulher, grandes avanços legislativos podem ser feitos com a finalidade de evitar a violação dos direitos das mulheres no ambiente profissional.

Fincato e Marsillac, afirmam que no que diz respeito ao teletrabalho “o tema é complexo, pois envolve padrões culturais e questões subsistências, o que torna a resolução da controvérsia ainda mais difícil, quanto mais a curto ou médio prazo³⁵.”

Conforme demonstrado em pesquisa, o trabalho doméstico apresenta características negativas, atingindo principalmente a mulher com a dupla jornada. O homem tem participação tímida na atuação dos afazeres domésticos, mas, ainda que,

³⁴ TEIXEIRA, Cíntia Maria. As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Universidade Federal de Minas Gerais. Vol. 25, n. 2, p. 237-244. Jun. 2009. p. 243.

³⁵ FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Ano 37, n. 439, p.1-176. Jul. 2020. p. 63.

a atuação masculina seja pequena ela é capaz de evitar a sobrecarga da mulher com o trabalho profissional e o doméstico enquanto teletrabalhadora.

Portanto, é necessário que sejam repensadas em contexto social, cultural e legislativo a condição da mulher enquanto teletrabalhadora, a fim de impossibilitar a discriminação da mulher no ambiente de trabalho e a desigualdade de gênero em vista dos afazeres domésticos e da dupla jornada da mulher.

A criação de ações e mecanismos de políticas públicas capazes de impedir tamanhas desigualdades para as mulheres perante os homens, devem ser eficazes, para que se alcance a equidade e as garantias previstas no artigo 5º, I da Constituição Federal de 1988, que estabelece igualdade entre mulheres e homens.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **IBGE**: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível". jun. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Acesso em 18 jun. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 1995.
- BRIK, M. S.; BRIK, A. Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba. 2013. *apud*. ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos; LIZOTE, Suzete Antonieta; SCHROEDER, Katiane; MONTIBELLER, Águeda Mafêçolli; SILVA, Pedro Henrique Pereira da. **Home Office em Tempos de Pandemia**: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. São Paulo: 18º Congresso USP. Jul. 2021.
- CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- CARMO, Joana Silva Oliveira; ARAÚJO, Ianca Cardoso de. O impacto do teletrabalho na vida das mulheres em tempos de pandemia. **Simpósio Temático nº 15**: V Seminário Internacional Desfazendo Gênero. Nov. 2021.
- DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.
- ÉPOCA NEGÓCIOS. **Teletrabalho impacta mais servidoras mulheres**. Dez. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/12/epoca-negocios-teletrabalho-impacta-mais-servidoras-mulheres.html>. Acesso em: 18 jun. 2022.

FERREIRA, Emanuele; ANTONIAZZI, Elisiane Aparecida; NOVAK, Maricléia Aparecia Leite. evolução da mão de obra feminina: uma análise entre o estado do Paraná e a cidade de Guarapuava. **Revista Cadernos de Economia**. Chapecó, v. 23, n. 39, p. 80-102. 2019.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Fundação Getulio Vargas. **Cad. EBAPE.BR**, vol.18, n.1, p.28-46. Mar. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>. acesso em: 18 jun. 2022.

FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O Teletrabalho como Instrumento de “Inserção Excluída” da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte. Ano 37, n. 439, p.1-176. Jul. 2020.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. v. 37, n. 132. dez. 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100** - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 103** - Amparo à Maternidade. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111** - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 89** - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

QUINTÃO, Vânia; BARROS, Nivia Valença; FACEIRA, Lobelia da Silva. Mulher, Trabalho e Teletrabalho: Reflexões e Provocações. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 4, n. 1, p.24-43. 2021.

SAMPAIO, Silvia. Discriminação da Mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, ano 36, n. 138. Jun. 2010.

SANTOS, Giseli Maria dos. **Teletrabalho e a Mulher: O Papel Social do Cuidado e Igualdade na Relação de Gênero no Brasil.**

SILVA, Thiago Moura da. A evolução dos direitos das mulheres nas relações de trabalho. **Revista Fórum Trabalhista – RFT.** Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 1-264. Jun. 2013.

TEIXEIRA, Cíntia Maria. As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa.** Universidade Federal de Minas Gerais. Vol. 25, n. 2, p. 237-244. Jun. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.** Mar. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em: 16 jun. 2022.

VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista Brasileira de Epidemiologia.** 2020, v. 23. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-549720200033>. Acesso em: 18 jun. 2022.