

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

HANNA CAROLINE KRÜGER

A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA DAS
MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS.

PONTA GROSSA
2025

HANNA CAROLINE KRÜGER

A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA DAS
MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do título de Mestra em Direito na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Programa de Pós-graduação em Direito - Mestrado Profissional.

Área de concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional

Orientadora: Profa. Dra. Jeaneth Nunes Stefaniak

PONTA GROSSA

2025

K94 Krüger, Hanna Caroline
A exploração do trabalho e a feminização da pobreza das mulheres motoristas em plataformas digitais / Hanna Caroline Krüger. Ponta Grossa, 2025. 136 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito - Área de Concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Jeaneth Nunes Stefaniak.

1. Feminização da pobreza. 2. Plataformas digitais. 3. Trabalho feminino. 4. Precarização. 5. Trabalho de cuidado. I. Stefaniak, Jeaneth Nunes. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional. III.T.

CDD: 341.6

TERMO DE APROVAÇÃO

HANNA CAROLINE KRÜGER

" A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA DAS MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS"

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no
Programa de Pós Graduação em Direito – Mestrado Profissional, Setor de Ciências Jurídicas da
Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa 21 de julho de 2025

Membros da Banca:

Documento assinado digitalmente
JEANETH NUNES STEFANIAK
Data: 24/07/2025 17:40:38-0300
Verifique em <https://validar.id.gov.br>

Prof. Dra. Jeaneth Nunes Stefaniak - (UEPG) - Presidente

Documento assinado digitalmente
VITOR HUGO BUENO FOGAÇA
Data: 23/07/2025 11:42:31-0300
Verifique em <https://validar.id.gov.br>

Prof. Dr. Vitor Hugo Bueno Fogaça - (UEPG)

**SANDRO
LUNARD
NICOLADELI**
Assinado de forma
digital por SANDRO
LUNARD NICOLADELI
Dados: 2025.07.23
17:41:02 -03'00'

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli – (UFPR)

“O que é uma mulher? Eu lhes asseguro, eu não sei. Não acredito que vocês saibam. Não acredito que alguém possa saber até que ela tenha se expressado em todas as artes e profissões abertas à habilidade humana”. (Bell Hooks)

AGRADECIMENTOS

A jornada acadêmica é, muitas vezes, silenciosa e solitária. Trata-se de um caminho árduo, permeado por inúmeros desafios, renúncias e incertezas. Quando se é mulher, essas adversidades se potencializam, pois, para além das exigências da produção acadêmica e do trabalho, recai também sobre nós a responsabilidade pelo trabalho do cuidado, constante, invisível e não reconhecido. No meu percurso, conciliar os estudos, a vida profissional e a maternidade foi (e continua sendo) um exercício diário de resistência. Mesmo com os filhos já crescidos, as demandas cotidianas seguem integralmente sob minha responsabilidade, revelando a persistente naturalização da divisão desigual do cuidado. Concluir esta etapa transcende o significado de uma realização pessoal ou acadêmica. Representa, acima de tudo, um ato de enfrentamento às estruturas patriarcais, um movimento afirmativo em direção à visibilidade, ao reconhecimento e à validação de que os espaços do saber também nos pertencem.

Mas, ao longo deste trajeto, algumas pessoas caminharam comigo, oferecendo apoio, incentivo e força, cada uma à sua maneira, como se fossem pequenas notas que, juntas, compõem a melodia que me impulsionou a seguir. E nada mais justo do que eternizar a lembrança de cada uma delas, em forma de canção, neste momento tão significativo.

Aos meus filhos, João Augusto e Arthur Henrique, minha verdadeira "mola propulsora" para a vida. Durante a graduação em Direito, estiveram ao meu lado, compartilhando cada passo dessa caminhada. No mestrado, já mais crescidos, puderam compreender, com mais clareza, o valor que o estudo e a dedicação acadêmica possuem para mim. Que minha trajetória, marcada por esforço, resiliência e amor pelo conhecimento, sirva como inspiração, e que, através do meu exemplo, eles também se sintam motivados a trilhar o caminho da pesquisa, do saber e da transformação.

Aos meus pais, que, desde minha infância, mesmo diante de tantas dificuldades, jamais mediram esforços para me proporcionar uma boa educação e, sobretudo, sempre me incentivaram a buscá-la com determinação e coragem. Ter a presença deles neste momento de encerramento de mais um ciclo é, para mim, uma alegria imensurável, carregada de gratidão, amor e orgulho. Esta conquista é, também, fruto dos valores que me ensinaram e do exemplo de força e dedicação que sempre me ofereceram.

À Renata, minha irmã de coração, que, em tantos momentos, foi apoio, colo e escuta, ajudando-me a atravessar as dificuldades e os desafios do percurso no mestrado, ainda que, muitas vezes, apenas oferecendo sua presença atenta do outro lado da linha. Nossa amizade é a mais bonita prova de que a distância jamais foi, nem jamais será, obstáculo para quem escolhe caminhar junto, com amor, lealdade e

generosidade. Obrigada por estar sempre comigo, por ser presença constante, mesmo longe, e, sobretudo, obrigada por ser exatamente quem você é.

Aos amigos que a docência e a pesquisa generosamente colocaram em meu caminho — Nara, Vitor, Sandra e Taís Kusma —, minha mais profunda gratidão. Por tantas vezes foram abrigo, escuta e acolhimento, compartilhando comigo não só as angústias e os dilemas da caminhada acadêmica, mas também rindo, aliviando o peso dos momentos de “desespero” que, inevitavelmente, surgiram. Obrigada por não me deixarem desistir, por cada palavra de incentivo, por cada gesto de carinho e por estarem presentes, fazendo com que este percurso se tornasse mais leve, possível e, acima de tudo, significativo.

Aos professores que, ao longo desta jornada, foram verdadeiras fontes de inspiração, e, em especial, à minha orientadora, Prof.^a Dra. Jeaneth, cuja sensibilidade, competência e generosidade transformaram cada desafio em uma valiosa oportunidade de aprendizado e crescimento. Sua dedicação, comprometimento e olhar atento tornaram este percurso mais leve, enriquecedor e, sobretudo, profundamente significativo. A ela, minha sincera gratidão por ter sido mais do que uma orientadora — uma guia, uma incentivadora e uma referência acadêmica e pessoal.

A todos que, de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para a construção desta pesquisa, sejam colegas de trabalho, o Instituto Edésio Passos, os motoristas de aplicativos que gentilmente compartilharam suas experiências, ou ainda a Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, que foi fundamental neste percurso, deixo aqui minha mais sincera e profunda gratidão. Cada colaboração, gesto, palavra e apoio foram essenciais para que este trabalho se tornasse possível. Muito obrigada!

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o processo de feminização da pobreza, compreendido como o fenômeno social no qual as mulheres, especialmente aquelas que são chefes de família, assumem, de forma isolada, tanto o trabalho remunerado quanto o não remunerado, destinado à própria subsistência e à de seus dependentes. O estudo concentra-se na análise do processo de empobrecimento feminino associado ao aumento de lares monoparentais femininos, nos quais há exclusivamente a presença de mulheres adultas responsáveis economicamente, sem corresponsabilidade masculina. Nesse contexto, investiga-se de que forma as novas formas de organização do trabalho, em especial o trabalho mediado por plataformas digitais, impactaram a realidade dessas mulheres, com recorte específico nas motoristas de aplicativos. O objetivo geral consiste em verificar como o processo de feminização da pobreza das motoristas de plataformas digitais, chefes de família, foi impactado pelas novas formas de organização do trabalho, considerando, especialmente, os efeitos do trabalho de cuidado na atividade produtiva dessas mulheres. Parte-se da hipótese de que a Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar direitos e promover a intensificação da informalidade e da precarização, associada aos efeitos econômicos e sociais decorrentes da pandemia de Covid-19, contribuiu de maneira significativa para o aprofundamento da feminização da pobreza, sobretudo entre as mulheres chefes de família inseridas no trabalho plataformizado. Essa realidade manifesta-se de forma acentuada entre as mulheres motoristas de aplicativos, que, pressionadas pela sobrecarga do trabalho de cuidado, pela redução de oportunidades no mercado formal e pela ausência de proteção social efetiva, recorrem ao trabalho por plataformas como estratégia de sobrevivência. Contudo, essa inserção não representa efetiva inclusão social, mas sim a reprodução de dinâmicas históricas de precarização, subordinação econômica e exclusão social. A pesquisa sustenta que, longe de configurar uma alternativa emancipatória, o trabalho mediado por plataformas reforça os mecanismos de exploração, aprofunda as desigualdades de gênero, classe e raça e desloca os custos e riscos da atividade para as próprias trabalhadoras, que enfrentam instabilidade econômica, dupla ou tripla jornada e ausência de garantias trabalhistas mínimas. Metodologicamente, adotou-se uma abordagem interdisciplinar, de natureza exploratória, desenvolvida a partir do método hipotético-dedutivo, utilizando como instrumentos de coleta de dados a pesquisa bibliográfica, documental e questionário.

Palavras-chave: Feminização da pobreza. Trabalho feminino. Plataformas digitais. Precarização. Trabalho de cuidado.

ABSTRACT

This research aims to analyze the process of the feminization of poverty, understood as the social phenomenon in which women, especially those who are heads of households, assume, on their own, both paid and unpaid work, intended for their own subsistence and that of their dependents. The study focuses on the analysis of the impoverishment of women associated with the rise of female-headed single-parent households, in which adult women are solely responsible for the household's economic support, without male co-responsibility. In this context, the research investigates how new forms of work organization, particularly platform-mediated labor, have impacted the reality of these women, with a specific focus on app-based drivers. The general objective is to examine how the process of feminization of poverty among digital platform drivers who are heads of families has been affected by the new forms of labor organization, considering especially the effects of care work on these women's productive activities. The research is based on the hypothesis that the 2017 Labor Reform, by flexibilizing labor rights and fostering increased informality and precarization, combined with the economic and social impacts of the COVID-19 pandemic, has significantly contributed to deepening the feminization of poverty, especially among female heads of household engaged in platform labor. This reality is especially pronounced among women app drivers, who pressured by the overload of care work, the reduction of opportunities in the formal labor market, and the absence of effective social protection turn to platform work as a survival strategy. However, such insertion does not represent genuine social inclusion, but rather the reproduction of historical dynamics of precarization, economic subordination, and social exclusion. The research argues that, far from constituting an emancipatory alternative, platform-mediated work reinforces mechanisms of exploitation, deepens gender, class, and racial inequalities, and shifts the costs and risks of the activity onto the workers themselves, who face economic instability, double or triple work shifts, and lack of minimum labor guarantees. Methodologically, an interdisciplinary and exploratory approach was adopted, based on the hypothetical-deductive method, using bibliographic research, document analysis, and interviews as data collection instruments.

Keywords: Feminization of poverty. Women's work. Digital platforms. Precarization. Care work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPs	Medidas Provisórias
MS	Mandado de Segurança
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGD	Programa de pós-graduação em Direito
RT	Reforma Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TJMG	Tribunal de Justiça de Minas Gerais
TJPR	Tribunal de Justiça do Paraná
TRF	Tribunal Regional Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UEM	Universidade Estadual de Maringá

UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNICOOB	Cooperativa dos motoristas e entregadores por aplicativos de mobilidade
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – PERCURSO METODOLÓGICO: CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA	17
1.1 Nota explicativa sobre o Programa de Pós-graduação de Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa e sua perspectiva translacional	17
1.2 Delimitação Metodológica: aplicação do método hipotético-dedutivo à luz da perspectiva translacional no campo jurídico	18
1.3 Procedimentos de coleta de dados e questionário: aportes empíricos na construção da pesquisa jurídica translacional	19
 CAPÍTULO 2 – REPENSANDO A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: O TELETRABALHO E SUAS APROXIMAÇÕES COM O TRABALHO DA MULHER	 21
2.1 Trabalho, gênero e sociedade: uma análise crítica da inserção feminina sob a perspectiva sócio-histórico-cultural	21
2.2 Trabalho feminino e a dupla jornada: entre a produtividade e as responsabilidades do cuidado	28
2.3 Aspectos legislativos de proteção da mulher ao acesso igualitário ao mercado de trabalho no Brasil	31
2.4 Entre o doméstico e o produtivo: reflexões sobre a regulação do teletrabalho e seus rebatimentos nas estruturas familiares	42
2.5 A informalidade e o trabalho digital como nova onda de organização do trabalho	47
 CAPÍTULO 3 – A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER, AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA NA ORDEM TRABALHISTA BRASILEIRA PÓS-REFORMA TRABALHISTA	 52
3.1 Descrevendo a mulher trabalhadora: aspectos quantitativos acerca do trabalho feminino no Brasil (2020-2023)	52

3.2 Notas sobre a tutela jurídica do trabalho da mulher no ordenamento brasileiro	55
3.3 O trabalho plataformizado: configurações contemporâneas das relações laborais na era digital	60
3.4 Refletindo sobre a feminização da pobreza: elementos constitutivos e conceituais	64
 CAPÍTULO 4 – PESQUISA EMPÍRICA – GÊNERO E TRABALHO: A DUPLA EXCLUSÃO DA MULHER NO CONTEXTO DA FEMINIZAÇÃO DA POBREZA DAS MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS	 70
4.1 Vozes que constroem a pesquisa: reflexões sobre o processo do estágio de imersão prático-institucional	70
4.2 Gênero, trabalho e vivências: reflexões a partir da análise dos dados empíricos do questionário com motoristas das plataformas digitais	75
4.2.1 Inconsistências administrativas e fragilidade estrutural: o caso UNICOOBI	75
4.2.2 Vivências Cotidianas: Um Olhar a Partir dos Motoristas de Aplicativos...	82
4.3 Trabalho em plataformas digitais no Paraná: proposta de criação de um Observatório Virtual de monitoramento e análise	90
 CONCLUSÕES	 95
REFERÊNCIAS	100
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MOTORISTAS	105
ANEXO A – ESTATUTO UNICOOB	110
ANEXO B – PLANO DE BENEFÍCIOS UNICOOB	126
ANEXO C – NOTIFICAÇÃO EXTRAJUDICIAL ENVIADA PELOS COOPERADOS A UNICOOB	134

INTRODUÇÃO

O trabalho sempre teve centralidade na vida humana, desde as sociedades mais primitivas, organizado das mais variadas maneiras. Pode-se dizer também que, nas últimas décadas, o trabalho desempenhado pela mulher se modificou significativamente no Brasil e em diversas partes do mundo.

Ao longo dos séculos, as mulheres passaram de posições predominantemente restritas ao âmbito doméstico para papéis cada vez mais ativos e diversificados na economia formal.

Ou seja, ao se analisar historicamente, em uma sociedade patriarcal, a mulher ocupava um espaço de submissão ao homem, que detinha o “pátrio poder” e responsável pela renda familiar. Em contrapartida, a figura feminina era responsável pelos “cuidados familiares”, podendo também ser tratado como “trabalho invisível”, vez que, apesar de ser essencial para o funcionamento da sociedade, não é reconhecido formalmente como trabalho produtivo. permanece, portanto, socialmente desvalorizado, economicamente ignorado e, muitas vezes, juridicamente negligenciado.

Diante de um contexto histórico marcado pela submissão e invisibilidade feminina, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, consagrou o princípio da igualdade, ao dispor que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, assegurando à todos, igualdade perante a lei, sem qualquer forma de discriminação. Esse preceito, de natureza fundamental, estende-se também às relações de trabalho, reafirmando o compromisso constitucional com a promoção da igualdade de gênero no âmbito laboral.

A transição dos modos de produção para a atual economia de serviços juntamente com a revolução digital criou oportunidades para trabalhadores. Tendo em vista a expansão do setor de tecnologia e inovação e, em decorrência disto, o aumento de trabalhos que possibilitaram maior flexibilidade e a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Apesar dos inúmeros avanços conquistados ao longo das últimas décadas, persistem desafios significativos como, a desigualdade salarial, as barreiras à ascensão em cargos de liderança, além de situações recorrentes de discriminação e assédio no ambiente de trabalho. Soma-se a isso a sobrecarga imposta pela dupla jornada, especialmente condicionada às responsabilidades domésticas, que

continuam majoritariamente sob atribuição feminina. Diante disso, os movimentos feministas, aliados às iniciativas governamentais, têm atuado de forma incisiva na promoção da equidade de gênero, buscando enfrentar a disparidade salarial e fomentar a inclusão de mulheres em todos os níveis hierárquicos do mercado de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia de Covid-19 impactaram de forma significativa e desproporcional a inserção das mulheres no mercado de trabalho. A reforma, ao flexibilizar direitos e priorizar a negociação individual, acentuou a precarização, especialmente entre as trabalhadoras, que já ocupavam, majoritariamente, postos mais vulneráveis e informais. Além disso, no contexto pandêmico, esse cenário se agravou: muitas mulheres foram sobrecarregadas com as tarefas de cuidado, enfrentaram o fechamento de postos de trabalho, principalmente nos setores de serviços, e tiveram maior dificuldade de reinserção profissional. Houve, ainda, um aumento expressivo da informalidade e da dependência do trabalho por plataformas digitais, ampliando as desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

Destaca-se a atualidade na temática, percebida pela crescente discussão e estudos relativos à discussão de gênero, além da sua importância, especialmente quando considerada sua relação com a defesa dos direitos fundamentais, sobretudo, com o princípio da igualdade elencado na Constituição Federal.

Desse modo, problematizou-se a pesquisa da seguinte forma: como a feminização da pobreza das mulheres chefes de família foi impactada pelas novas formas de organização do trabalho humano?

Sendo assim, o objetivo geral deste estudo é verificar como o processo de feminização da pobreza das motoristas de plataformas digitais chefes de família foi impactado pelas novas formas de organização do trabalho humano na região dos Campos Gerais, tendo como recorte conjuntural o período posterior à Reforma Trabalhista de 2017 e à pandemia de Covid-19.

Para alcançá-lo, foram definidos objetivos específicos, divididos da seguinte maneira:

O primeiro visa apresentar os aspectos gerais acerca da análise sócio-histórico-cultural do trabalho da mulher, bem como compreender as novas formas de organização do trabalho, notadamente aquelas que emergem no Brasil pós-2017.

O segundo busca repensar a organização do trabalho no Brasil, suas determinantes sociais e interfaces com a questão do trabalho feminino.

E o terceiro busca refletir acerca da feminização da pobreza e possíveis impactos socioeconômicos da pandemia de Covid-19, em especial, das mulheres motoristas em plataformas digitais.

Assim, estabelecidos o objetivo geral e específicos, bem como as hipóteses provisórias, a pesquisa adotou uma abordagem por meio do método hipotético-dedutivo. Para realização das atividades da pesquisa, utilizaram-se as técnicas documental indireta, referente à revisão bibliográfica, análise documental e aplicação de questionário. A pesquisa foi desenvolvida tendo em vista a perspectiva translacional do Programa de Mestrado, de maneira que, como mais bem detalhado em tópico próprio, foram observados os passos relativos a tal abordagem.

A fim de consolidar a proposição dos objetivos, bem como o levantamento de dados e sua análise, estruturou-se o presente trabalho em quatro capítulos:

O primeiro apresenta o percurso metodológico percorrido. Assim, apresenta questões básicas relativas ao Programa de Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, e a inovadora perspectiva translacional, entendida, em síntese, como a relação bidirecional de teoria e prática, verdadeira simbiose entre elas. Para o programa, a proposta segue uma tradição de prestígio à interdisciplinaridade, característica da evolução dos PPGDs em Direito, como se evidencia da inter-relação da área de concentração com as linhas de pesquisa e a estrutura curricular delineada, a proposta verdadeiramente inova ao estabelecer uma transdisciplinaridade metodológica. Ademais, esse capítulo engloba a área de concentração, linhas e projetos de pesquisa do programa de pós-graduação, de forma a melhor inserir este trabalho dentro das classificações propostas. Aborda, também, a indicação e explicação da metodologia empregada, aqui compreendidos como métodos e técnicas, a fim de conferir o rigor metodológico necessário a fim de justificar as escolhas realizadas e dar sentido à estrutura utilizada para o trabalho.

O segundo capítulo encarrega-se de trazer os aspectos teóricos e conceituais sobre a mulher no mercado de trabalho, fazendo uma abordagem histórico-social e cultural a respeito do labor feminino, narrando também sobre as dificuldades enfrentadas com o trabalho do cuidado. Aborda ainda, sobre os aspectos legislativos da proteção da mulher ao acesso igualitário ao mercado de trabalho, bem como introduz aspectos a respeito da organização do trabalho no Brasil, percorrendo sobre

os novos contratos de trabalho e suas aproximações com o trabalho da mulher. Em especial, esse capítulo discute a regulação do teletrabalho e o seu impacto nas famílias, sobre a informalidade, e o trabalho digital como uma forma de organização do trabalho.

O terceiro capítulo trata acerca da proteção do trabalho da mulher, discorrendo sobre aspectos quantitativos no que diz respeito ao trabalho feminino no Brasil. Traz ainda reflexões sobre as plataformas digitais, e a feminização da pobreza na ordem trabalhista brasileira pós-reforma trabalhista.

O quarto capítulo volta-se à análise empírica, que se propõe a aprofundar a discussão sobre a temática central desta pesquisa, ou seja, gênero e trabalho, buscando compreender as dificuldades enfrentadas por mulheres motoristas em plataformas digitais, especialmente no que tange à conciliação entre a jornada remunerada e as demandas do trabalho de cuidado, como também a precariedade estrutural que permeia suas condições laborais.

Inicialmente, previu-se a realização de questionário com motoristas vinculadas à UNICOOBI (Cooperativa de Consumo da União dos Motoristas e Entregadores por Aplicativos de Mobilidade), localizada na cidade de Ponta Grossa-PR. Contudo, devido à ausência de retorno institucional por parte da cooperativa e aos conflitos internos que vieram à tona, optou-se por uma abordagem documental e analítica dos materiais disponíveis, incluindo o estatuto social, o plano de benefícios e os processos judiciais em curso, de modo a problematizar as contradições entre o discurso cooperativista e a realidade vivenciada pelos motoristas.

Ainda que a coleta de dados junto à cooperativa não tenha se concretizado, foi possível realizar um questionário com motoristas de aplicativos. Embora em número limitado, tais relatos empíricos oferecem subsídios relevantes para iluminar as múltiplas facetas da experiência de trabalho desses profissionais, sobretudo no que diz respeito à conciliação entre o trabalho remunerado, o trabalho de cuidado e os desafios impostos pela organização laboral mediada por plataformas digitais. Assim, os depoimentos colhidos complementaram a análise documental e contribuíram para a compreensão crítica das condições de trabalho e das estratégias individuais e coletivas mobilizadas pelos motoristas para enfrentar as situações de precariedade e insegurança que permeiam a atividade.

Como produto posterior à referida pesquisa, tem-se a intenção de propor a criação de um observatório virtual no Paraná, cujo objetivo é compreender as novas

relações de trabalho, tendo como foco as empresas de transporte e entrega por aplicativo, que lideram a chamada plataformização. Essa proposta visa contribuir para debates públicos e análises científicas sobre as novas modalidades de trabalho. Além de necessária à pesquisa, considerando os objetivos propostos, a referida proposta atende ao caráter profissional do Mestrado, bem como ao viés translacional.

Por todo exposto, esta dissertação possui potencial para contribuir com os estudos a respeito de gênero e novas modalidades de trabalho, cuja doutrina continua em constante desenvolvimento, dada a atualidade e a relevância do tema. Espera-se que possa servir como base para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 1 – PERCURSO METODOLÓGICO: CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este capítulo expõe o caminho metodológico seguido para a realização da pesquisa, destacando as particularidades da abordagem translacional aplicada ao Programa de Pós-graduação de Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, bem como a metodologia adotada, abarcando os métodos e técnicas utilizados, com a devida justificativa das escolhas feitas, especialmente no tocante às pessoas entrevistadas.

1.1 Nota explicativa sobre o Programa de Pós-graduação de Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa e sua perspectiva translacional

Em primeiro plano, ressalta-se que esta dissertação foi elaborada no contexto do Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). De acordo com Silva (2021, p. 238), “trata-se de uma inovadora orientação de pesquisa científica que promove a articulação, em firme retroalimentação, de teoria e prática”. Sendo assim, para o autor a perspectiva translacional busca restabelecer um equilíbrio perdido, decorrente de uma visão que supervaloriza a pesquisa básica em detrimento da pesquisa aplicada, sem considerar, inclusive, a possibilidade de uma simbiose desejável entre ambas as modalidades de investigação.

Além de se tratar de um Mestrado Profissional, é imprescindível enfatizar a perspectiva translacional que, conforme concebida, refere-se à natureza bidirecional da interface proposta pelo Programa (teoria e prática). Daí decorre a relevância de se estabelecerem, de forma clara, as duas partes que compõem este trabalho: a teórica e a empírica. Cumpre destacar que, embora apresentadas separadamente, tal divisão se dá por razões meramente didáticas, pois não se trata de partes estanques, uma vez que estão em constante interlocução e exercem influência mútua ao longo de toda a pesquisa. Como se poderá observar ao longo do capítulo 4 (dedicado aos aportes empíricos), é frequente a remissão aos fundamentos teóricos, os quais influenciam os achados analisados e, ao mesmo tempo, por eles são igualmente influenciados.

O Mestrado Profissional em Direito da UEPG possui como área de concentração “Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional”, estando estruturado em três linhas de pesquisa distintas: Teorias e Práticas Jurídicas no

Sistema Penal; Teorias e Práticas Jurídicas nas Relações Privadas e Socioeconômicas; e Teorias e Práticas Jurídicas na Proteção de Direitos Fundamentais e Promoção de Políticas Públicas. Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito da segunda linha, uma vez que tem como objetivo possibilitar a análise das relações privadas e socioeconômicas as quais permeiam o cenário jurídico contemporâneo, buscando evidenciar a imprescindível proteção jurídica com a proposta de promover uma atuação efetiva dos profissionais do Direito nesse campo específico.

Por fim, cumpre salientar, no tocante à elaboração deste trabalho, a relevância da escolha do tema e dos referenciais teóricos, bem como a influência decisiva das disciplinas oferecidas pelo programa de pós-graduação, que mais contribuíram para a construção do percurso metodológico, a saber: “Relações trabalhistas, ordem econômica e Direito”, promovida por este programa e “Fundamentos do Direito do Trabalho”, promovida pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Foi por meio dessas disciplinas que se estabeleceu o contato com a temática central, a qual, somada ao tema do pré-projeto, motivaram o ingresso no mestrado, deram origem ao problema que orienta toda a presente investigação.

1.2 Delimitação Metodológica: aplicação do método hipotético-dedutivo à luz da perspectiva translacional no campo jurídico

Com a finalidade de responder ao problema deste estudo, adotou-se o método científico hipotético-dedutivo, partindo-se de premissas gerais em direção a conclusões particulares. Ou seja, para Lakatos e Marconi (2003) é um método que procura uma solução, por meio de tentativas (conjecturas, hipóteses, teorias) e eliminação de erros.

A fim de se viabilizar a pesquisa, pretendeu-se a promoção de estudos de ordem exploratória e qualitativa no momento inicial, visando se estabelecer teórica e epistemologicamente as categorias de análise apresentadas no estudo, tais como: trabalho da mulher, feminização da pobreza, trabalho do cuidado, pandemia e plataforma digital. Nesse aspecto, emergiram como instrumentos de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e documental.

Dessa forma, foram estudados, inicialmente, os aspectos gerais a respeito do trabalho da mulher, com abordagem sócio-histórico-cultural, adentrando em questões

específicas como as dificuldades enfrentadas com o trabalho do cuidado, os aspectos legislativos de proteção da mulher no mercado de trabalho. A seguir, o que diz respeito às plataformas digitais, partiu-se de questões sobre as novas formas de organização do trabalho no Brasil, a informalidade e o trabalho digital. Já quanto às técnicas da pesquisa, obtiveram-se como variáveis, o aporte doutrinário, legislativo e jurisprudencial, bem como a pesquisa qualitativa, com a aplicação de questionário como metodologia de pesquisa e levantamento de dados.

A opção pela realização de questionário, conforme Triviños (1987), se deu por tratar de uma modalidade que parte de questionamentos previamente estabelecidos e, à medida que surgem novas hipóteses, permite a abertura para outros campos de indagação, sem se afastar da temática delimitada. Desse modo garantiu-se que a coleta de dados se mantivesse alinhada aos objetivos previamente definidos.

1.3 Procedimentos de coleta de dados e questionário: aportes empíricos na construção da pesquisa jurídica translacional

Com base na revisão bibliográfica realizada, foi desenvolvido um roteiro de questionário, elaborado para captar aspectos centrais da experiência de motoristas que atuam em plataformas digitais de transporte individual. Esse instrumento foi aplicado junto a profissionais do setor, abrangendo tanto homens quanto mulheres, de forma a permitir uma análise interseccional das condições de trabalho, da conciliação entre jornada remunerada e trabalho de cuidado e das estratégias adotadas para lidar com os desafios impostos pela organização laboral em aplicativos.

O formulário de pesquisa também foi encaminhado à Cooperativa de Consumo da União dos Motoristas e Entregadores por Aplicativos de Mobilidade (UNICOOBI); contudo, não houve resposta satisfatória, inviabilizando a participação institucional da instituição na pesquisa de campo. Tal fato possivelmente relacionou-se ao cenário de instabilidade enfrentado pela entidade, que, à época da coleta de dados, era alvo de pelo menos sete ações judiciais na Comarca de Ponta Grossa, movidas por motoristas de aplicativos, as quais reivindicavam indenizações por supostos danos morais e questionavam práticas de gestão.

Não obstante essa limitação, os motoristas responderam ao questionário de forma individual, contribuindo para a construção de um *corpus* empírico, ainda que reduzido em número, ofereceram subsídios valiosos para a análise qualitativa do tema

investigado, permitindo, também, explorar as especificidades de gênero na experiência de trabalho mediada por plataformas digitais.

Esclarecido o trajeto metodológico e devidamente justificadas as escolhas efetuadas, passa-se, então, à segunda etapa do trabalho: a abordagem teórica.

CAPÍTULO 2 – REPENSANDO A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: O TELETRABALHO E SUAS APROXIMAÇÕES COM O TRABALHO DA MULHER

A participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo consideravelmente nos últimos tempos. Tal fato se deve à luta incessante do reconhecimento da participação feminina nesse nicho. Porém, apesar de muitas conquistas, a desigualdade de gênero nos ambientes corporativos é notória, em especial, nas condições de trabalho e remuneração.

Pode-se afirmar que o mercado de trabalho sofreu diversas alterações nas relações trabalhistas nos últimos tempos, uma delas, em especial, decorrente da Reforma Trabalhista de 2017, e, posteriormente, com a pandemia da Covid-19, na lei 14.442 de 2 de setembro de 2022. Naquele período, um modelo que ficou evidenciado foi o teletrabalho.

O teletrabalho é uma forma de atividade laborativa que consiste na realização da atividade fora da sede da empresa, podendo, inclusive, acontecer na própria casa do trabalhador. A característica principal deste regime de trabalho é a flexibilidade no horário.

Sendo assim, este capítulo tem como objetivo realizar uma análise histórico-social do trabalho feminino, abordando as dificuldades enfrentadas e sua relação com a evolução legislativa de proteção à mulher no mercado de trabalho. Além disso, serão discutidas a regulação do teletrabalho e suas aproximações e implicações para as mulheres.

2.1 Trabalho, gênero e sociedade: uma análise crítica da inserção feminina sob a perspectiva socio-histórico-cultural

No Brasil, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (2021), em 2019, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6%, e o dos homens foi de 89,2%. Em contrapartida, em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. Já em relação aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, os dados demonstraram que as mulheres se dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra

11 horas semanais. Isso posto, ante à análise das evidências supracitadas, pode-se afirmar que a desigualdade ainda é grande, mas essa diferença já foi mais alarmante.

A luta do movimento feminista em torno da igualdade, em específico, no mercado de trabalho é antiga. Muitas conquistas foram alcançadas no decorrer dos tempos, mas ainda enfrenta muitos desafios, em especial, nas dificuldades enfrentadas pela mulher relacionadas ao sexismo, à vulnerabilidade, à equiparação salarial, à divisão sexual do trabalho doméstico, entre outros.

A esse respeito, Engels e Marx (2019, p. 56) afirmam: “a primeira divisão do trabalho é a que se faz entre o homem e a mulher para a procriação de filhos”. Tal afirmação representa a construção social daquilo que foi historicamente entendido como estereótipo para a divisão sexual do trabalho. Para eles (2019), a primeira oposição de classes conhecida na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher, na monogamia, e a primeira opressão de classe coincide com a opressão do sexo feminino pelo masculino.

A monogamia foi um grande progresso histórico na percepção de Engels e Marx (2019), visto que, no estágio da família pré-monogâmica, demasiadamente fraca e instável por si mesma para tornar necessária, ou ao menos desejável, uma economia doméstica própria, de modo algum suprimiu a economia doméstica comunista que as épocas anteriores apresentam. Ao mesmo tempo, inaugura, juntamente com a escravidão e as riquezas privadas, aquele período que dura até nossos dias, no qual cada progresso é simultaneamente um relativo retrocesso e no qual o bem-estar e o desenvolvimento de uns se realizam às custas da dor e da repressão de outros.

Numa análise histórica, em tempos de feudalismo, por exemplo, entre os séculos V e VII, Federici (2019, p. 53-54) assegura que

A dependência das mulheres em relação aos homens na comunidade servil estava limitada pelo fato de que, sobre a autoridade de seus maridos e de seus pais, prevalecia a autoridade dos senhores, que se declaravam em posse das pessoas e da propriedade dos servos e tentavam controlar cada aspecto de suas vidas, desde o trabalho até o casamento e a conduta sexual. Era o senhor que mandava no trabalho e nas relações sociais das mulheres, e decidia, por exemplo, se uma viúva deveria se casar novamente e quem deveria ser seu esposo.

Nesse mesmo sentido, Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019, p. 51) afirmam que “à medida que o capitalismo começou a remodelar toda a sociedade, ele incubou

novas normas e modos de regulação burgueses, incluindo o binarismo de gênero e a heteronormatividade sancionados pelo Estado”.

Ou seja, em um pensamento conservador, as leis são criadas para e pelos homens, de modo a reforçar a diferença de gênero, colocando a mulher em posição de desigualdade e submissão.

Assim, Fraccaro (2018, p.30) discorre que

A segmentação por sexo no mercado de trabalho brasileiro, nas primeiras décadas do século XX, pode ficar mais evidente: mulheres rurais e urbanas exerciam atividade remunerada de modo a manter em dia suas tarefas domésticas de limpeza e de cuidados, com rendimentos mais baixos. Os postos mais qualificados, que requeriam maior instrução, eram ocupados por homens, ainda que se verifique uma absorção crescente delas tanto na educação quanto na força de trabalho em geral.

Marx *apud* Federici (2019, p. 52), o qual examina o trabalho das mulheres nas fábricas durante a Revolução Industrial, declarando o pensamento da época diz “o trabalho das mulheres nas fábricas destruía a família, tornava as mulheres excessivamente independentes, usurpava os privilégios masculinos e contribuía para os protestos operários”.

Conforme Federici (2019), foi na Revolução Industrial quando a divisão do trabalho reforçou estereótipos de gênero que associavam as mulheres à realização de atividades como tecelagem, costura, trabalhos em linhas de produção mais “leves” e do cuidado, e os homens às atividades de força e produtividade.

Mas vale ilustrar também que, conforme as tendências estruturais da produção capitalista, a precarização e desvalorização da força de trabalho veio à tona. Para Federici, (2019, p. 53), também no livro *O capital*, Livro I, de Marx, composto de relatórios compilados por fiscais de fábricas contratados pelo governo, relata que:

Tomamos conhecimento, a partir desses relatórios, do drama das costureiras morrendo por excesso de trabalho e pela precariedade da ventilação local e da alimentação, de jovens mulheres trabalhando quatorze horas por dia sem direito a refeições ou rastejando seminuas para dentro das minas para levar carvão à superfície e de crianças arrancadas da cama no meio da noite, forçadas a trabalhar para sua mera subsistência, abatidas por uma máquina vampiresca que consome a vida enquanto ainda houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue para explorar.

Além disso, nos anos entre 1914 e 1945, as duas Guerras Mundiais desempenharam um papel importante em empoderar as mulheres, de maneira expressiva, ao reassumir o mercado de trabalho, pois, em tempos de crise, o papel

da mulher é fundamental para a reprodução do sistema. Neste sentido, Almeida e Jesus (2016, p.10) afirmam que:

durante o período da Segunda Guerra, a mulher experimentou uma maior participação na esfera pública, quando um grande contingente de homens foi deslocado para a frente de combate. Embora não convocadas para o alistamento militar obrigatório, as mulheres contribuíram para os esforços de guerra candidatando-se para as vagas de emprego abertas, por exemplo, nas indústrias bélicas.

Foi na Segunda Guerra, que as mulheres foram encorajadas a aceitar outros empregos, como a manufatura de armamento, por exemplo, uma vez que os homens estavam no serviço militar, ou então, aceitaram, muitas vezes de maneira voluntária, para atuação como enfermeiras nos campos de batalha.

Já na década de 1970, com o início da terceira Revolução Industrial e o crescente aumento das tecnologias digitais, surgem novas oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

Analisando-se todo esse percurso, e analisando as últimas décadas, pode se afirmar que o acesso da mulher à educação formal e ao trabalho remunerado foi alterado significativamente. Biroli (2018, p. 20) afirma que “no Brasil, entre 1970 e o início do século seguinte, o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para cerca de 55%, tendo alcançado um teto de 59% em 2005”.

Ainda, na Constituição Federal de 1988, houve o estabelecimento do princípio da isonomia, na qual todos são iguais perante a lei. Nesse momento as mulheres tiveram os seus direitos trabalhistas firmados, com a instituição da igualdade de gênero e da não-discriminação. De maneira específica, é então, reafirmada a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. Além disso, a Constituição somente admite práticas trabalhistas diferenciadas entre gêneros se seus efeitos visam a proteção ou a ampliação das mulheres no mercado de trabalho.

Após o advento da Carta Magna, pode-se destacar a criação de leis que buscavam garantir a aplicação do princípio da igualdade, dentre elas: Lei n. 8.213/1991, que regulamentou o salário-maternidade para trabalhadoras seguras, incluindo empregadas domésticas; Lei n. 9.029/1995, que tornava proibidas práticas discriminatórias na admissão e permanência da mulher no emprego, vedando exigências como testes de gravidez e esterilização; Lei nº 10.421/2002, a qual estendeu a licença-maternidade às mães adotantes; Lei n. 11.770/2008, responsável

por criar o Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença-maternidade de 120 para até 180 dias em empresas participantes.

Vale ressaltar também a Emenda Constitucional n. 72/2013, que equiparou os direitos das trabalhadoras domésticas aos dos demais trabalhadores no Brasil, quando apenas 31,8% delas tinham carteira assinada. A formalização cresceu com a legislação, no mesmo período em que houve uma redução do percentual de mulheres ocupadas como trabalhadoras domésticas. Nos dois casos, as tendências parecem estar sendo invertidas em novo ciclo de concentração de renda, agravado pela aprovação, em 2017, de leis que reduziram garantias para trabalhadoras e trabalhadores (Biroli, 2018).

Em 2015, foi aprovada a Lei Complementar n. 150, conhecida como “PEC das Domésticas”, sancionada pela presidente Dilma Rousseff, que regulamentou o trabalho doméstico, detalhando férias, FGTS, jornada e proteção contra despedidas arbitrárias, beneficiando majoritariamente mulheres.

Neste sentido, de acordo com Fraga (2021, p. 3), com a aprovação da referida Proposta de Emenda à Constituição (PEC):

Estabeleceu-se uma lógica mais igualitária em termos de acesso à justiça e na regulamentação de explorações e desigualdades, determinando, por exemplo: proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, FGTS, garantia de salário-mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, proteção do salário, salário-família, jornada de trabalho delimitada em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, adicional de horas extras, redução dos riscos inerentes ao trabalho, creches e pré-escolas para filhos e dependentes até seis anos de idade, possibilidades de acordos e convenções coletivas, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação de salário, de função, de critério de admissão, em relação à pessoa com deficiência, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesesseis anos. Além dos direitos já garantidos na Constituição de 1988.

Nesse sentido, é importante compreender que a ampliação dos direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas remuneradas de maneira legítima, como um processo voltado a alcançar uma igualdade, ainda utópica, e capaz de gerar, ao menos, desconfortos em determinados setores da classe média, pode ter representado um dos mais significativos processos de transformação na sociedade brasileira.

Todo esse quadro se intensificou na conjuntura de reorganização do Direito do Trabalho no Brasil a partir do ano de 2017, com a produção de seus efeitos a partir do ano de 2018. Isso porque, com a ascensão de Michel Temer à Presidência da República, a tutela estatal do trabalho passou a ser o primeiro grande objeto de

reforma do novo governo, o qual alterou substancialmente dispositivos da CLT e da legislação extravagante de proteção ao/a trabalhador/a (Lima, 2019).

Para além de mudanças estruturais no direito coletivo do trabalho e no direito processual do trabalho, a lei 13.467/2017 impôs um quadro de precarização das relações laborais por meio da revisão e criação de novos institutos jurídicos, como a terceirização da atividade-fim da empresa, a emergência do trabalho intermitente, a regulação insuficiente do teletrabalho e os entraves ao acesso pleno à Justiça do Trabalho.

No que toca o trabalho da mulher, a reforma trabalhista mostrou-se igualmente flexibilizadora e desregulamentadora, uma vez que relativizou a presença da trabalhadora gestante/lactante em ambientes de trabalho insalubres, o que havia sido afastado por legislação ordinária, um ano antes da reforma. Prova da afronta constitucional à proteção ao trabalho da mulher, é que o Supremo Tribunal Federal, no ano seguinte, reconheceu a inconstitucionalidade dos últimos dispositivos citados (Silva, 2017).

Considerando que, naquele período, e ainda hoje atualmente, o Supremo Tribunal Federal é composto por uma maioria de ministros de perfil liberal, a reforma trabalhista não encontrou grandes entraves para a sua plena efetivação junto aos Tribunais Superiores, consolidando-se o caráter precarizante das normas editadas pelo governo de Michel Temer. Pouco mais de dois anos após o advento da Lei 13.464/2017, o Brasil se viu, tal qual o restante do mundo, inserido em uma pandemia mundial, a qual determinou a revisão emergencial de dispositivos legais de organização do trabalho, relegando a preocupação com a proteção do/a trabalhador/a para um segundo plano (Silva, 2017).

Após isso, ao final de 2019, de acordo com o Relatório do IPEA, publicado em 2022, “Mercado de Trabalho: conjuntura e análise”, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 70,6% das mulheres brasileiras entre 18 e 59 anos vivendo em áreas urbanas estavam na força de trabalho; para os homens, essa taxa era de 87,3%. Com a crise econômica, a taxa de participação da população feminina na força de trabalho caiu para 62,4%, no segundo trimestre de 2020. Para homens na mesma faixa etária, também houve uma redução (caiu para 80,8%), embora proporcionalmente menos significativa. Desse modo, os resultados desses modelos de regressão apontam que, ainda que a participação das mulheres na força de trabalho tenha se reduzido de forma relevante, tendo sido essa queda

proporcionalmente maior que a dos homens, as variáveis que interferem na decisão das mulheres (e, também, dos homens) de participar da força de trabalho não foram substancialmente alteradas. Essa constatação indica a desigualdade de gênero na participação da força de trabalho como se tratando de uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro. Em contrapartida, a projeção da taxa dos homens mostra tendência ao declínio - em 2030 ela deve alcançar 82,7%, ou seja, 6,9 pontos percentuais abaixo do observado em 1992. Mas a expectativa é de elevação no caso das mulheres – a presença feminina no mercado de trabalho deve chegar a 64,3% em 2030, ou seja, 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992 (IPEA, 2022).

Porém, mesmo com o aumento do número de mulheres trabalhando (até o ano de 2019) bem como com tantos avanços na esfera legislativa, ainda se depreende a desigualdade no mundo do trabalho da mulher. Essa disparidade ocorre, entre tantos motivos, pelo papel social e cultural imposto às mulheres como as principais responsáveis pelos cuidados familiares e pelos trabalhos domésticos.

Em pesquisa recente, de acordo com os dados do 3º trimestre de 2022 da Pnad Contínua, do IBGE, revela-se que o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,9 milhões faziam parte da força de trabalho. Ainda, o rendimento médio real mensal das mulheres ocupadas era 21% menor do que o dos homens.

No boletim especial do DIEESE, de março de 2023, as mulheres chefiam 50,8% dos domicílios no Brasil, cerca de 38,1 milhões de famílias. Destas, 34,2% lideram arranjos com filhos, e 29% são famílias monoparentais com crianças. Ainda, as mulheres chefes registram mais altas taxas de desemprego e desalento comparadas a chefes masculinos, ou seja, elas enfrentam rendimento até 30% inferior ao dos homens em funções equivalentes.

No que se refere à questão salarial, o boletim aponta que o rendimento médio das mulheres chefes de família foi aproximadamente 21% inferior ao dos homens, situando-se em R\$ 2.305, enquanto eles receberam, em média, R\$ 2.909. Essa diferença persistiu inclusive em setores com predominância feminina, evidenciando a presença de desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Ante ao exposto, pode-se concluir, a divisão sexual do trabalho, vem definindo qual trabalho é da mulher e qual trabalho é do homem e isso reflete na formação dos indivíduos. Além da categoria social de gênero, a divisão do trabalho também perpassa, inevitavelmente, pelas questões raciais e de classe, produzindo a

construção de identidades, definindo possibilidades de acordo com o gênero de cada indivíduo, além de vantagens e desvantagens, pois “a divisão sexual do trabalho é um *locus* importante na produção do gênero” (Biroli, 2018).

Estudos, como o de Biroli (2018), apontam que o perfil de acesso das mulheres brasileiras ao trabalho e à educação se alteraram do século XX para o século XXI, saindo do percentual de 18,5% na década de 1970 para 59% de mulheres economicamente ativas em 2005. Inclusive, o público feminino compõe a maioria das estudantes do Ensino Superior. Mesmo assim, mulheres não possuem o mesmo rendimento em comparação aos homens. Isso significa que a melhor capacitação profissional para o trabalho não garante o acesso igualitário aos bens, e para além da intersecção de gênero, raça e classe também são fatores determinantes sobre o acesso às condições de trabalho.

Nesse sentido, o debate sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho perpassa, inclusive, pela discussão sobre a ‘ideologia familista’, estruturalmente patriarcal e racista, que institui às mulheres o papel de prestação não remunerada do trabalho doméstico, do cuidado dos filhos, da limpeza e cuidado com a casa, sem considerar realidades familiares (Biroli, 2018).

Além disso, também leva em conta, as percepções sobre a configuração de núcleos familiares formados por mães solas e avós, e, ainda, a discussão dos direitos da infância e juventude das filhas meninas de famílias pobres, muitas vezes responsáveis pelo cuidado dos irmãos mais novos, tendo que renunciar assim, aos estudos e à liberdade de constituição familiar futura para contribuir com o trabalho doméstico a elas destinado.

2.2 Trabalho feminino e a dupla jornada: entre a produtividade e as responsabilidades do cuidado

Além das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado formal de trabalho, há que se considerar a sobrecarga na jornada quando se fala a respeito da economia do cuidado ou sobre o trabalho não remunerado, que, socialmente, foi incumbida ao gênero feminino. Aliás, falar sobre a divisão sexual do trabalho não é um assunto novo nos últimos tempos.

Neste sentido, Biroli (2018, p. 26) defende que “o patriarcado, como sistema político, consiste numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos

homens”. Ainda, sobre o mesmo assunto, Biroli (2018, p. 26) continua argumentando que

o trabalho que as mulheres fornecem sem remuneração, como aquele que está implicado na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, deixa os homens livres para se engajar no trabalho remunerado. São elas apenas que fornecem esse tipo de trabalho gratuitamente, e essa gratuidade se define numa relação: o casamento. É nele que o trabalho gratuito das mulheres pode ser caracterizado como não produtivo. Os produtos que não têm valor quando decorrem do trabalho da mulher em casa, passam, no entanto, a ter valor econômico fora de casa, quando atendem às necessidades de outras pessoas que não o marido.

Sendo assim, as tarefas do cuidado são culturalmente desvalorizadas, por muitas vezes não remuneradas, e desempenhadas predominantemente por mulheres. Essas tarefas vêm sendo chamadas de “trabalho invisível”.

Diante deste cenário, a inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado gera grandes limitações, vez que ela fica privada de tempo para se dedicar a sua qualificação profissional e até mesmo do tempo necessário para realizar suas atividades laborativas, dificultando ainda mais a sua autonomia financeira.

O trabalho de cuidado é compreendido, conforme Fraser (2017), como o trabalho invisível que sustenta a vida humana. Ao ser desempenhado majoritariamente por mulheres, impacta diretamente sua disponibilidade e condições de inserção laboral.

Ainda, é importante pontuar que o ingresso da mulher no mercado de trabalho sempre esteve atrelado à condições precárias e estigmatização culturais. Como observa Federici (2017), a divisão sexual do trabalho historicamente marginalizou as mulheres, reservando-lhes tarefas domésticas não remuneradas.

Neste sentido, é importante destacar o que Guimarães (2020, p. 9-10) fala a respeito:

O exercício dos chamados “afazeres domésticos”, feito de forma gratuita e regular (embora invisível), propiciava o provimento de tarefas de cuidado a membros da família ou do domicílio de residência. Um trabalho realizado sempre por mulheres, no qual a obrigação de cuidar estava associada ao status dessas na família, exprimindo as desigualdades nas relações sociais de sexo, cristalizadas enquanto divisão sexual do trabalho. Nesse caso, o “amor” e a “responsabilidade familiar” são os significados que dão sentido à conduta e estruturam o reconhecimento social e a identidade subjetiva de quem as performa. Nesse circuito, conquanto as atividades sejam auto e hetero-reconhecidas como “de cuidado”, a essas não se dá o caráter de “um trabalho”, mas o de cumprimento de uma “obrigação”. Por serem assim compreendidas, tais atividades tampouco são retribuídas pela via da circulação monetária.

Ainda que as mulheres tenham passado a ingressar de forma expressiva no mercado de trabalho, continuaram a acumular as responsabilidades domésticas e de cuidado, contando, muitas vezes, com o auxílio eventual de outras mulheres da rede familiar, as quais também assumiram essa função como um “dever” atrelado ao laço familiar. Contudo, tem sido por meio da contratação assalariada de um contingente cada vez maior de mulheres de classes sociais diferentes que se tornou possível a execução do trabalho doméstico de cuidado.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, os desequilíbrios de gênero no acesso ao emprego e às condições de trabalho são maiores do que se imaginava. O Relatório “Novos dados esclarecem as diferenças de gênero no mercado de trabalho”, trata-se de uma pesquisa realizada em 2022, a qual indica que 15% das mulheres em idade produtiva, em todo o mundo, gostariam de trabalhar, mas não têm emprego, em comparação com 10,5% dos homens (OIT, 2020).

Ainda, o relatório “Care at Work”, também da OIT, demonstra que 3 em cada 10 mulheres em idade reprodutiva em todo o mundo tem menos de três meses e meio de licença-maternidade, ou seja, pouco tempo para recuperação do puerpério, de dedicação ao recém-nascido e para descanso (OIT, 2022).

O relatório da Oxfam¹, “Tempo de Cuidar”, corrobora com essas pesquisas apresentando dados e acrescenta que em todo o mundo, o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago é desproporcionalmente assumido por mulheres e meninas em situação de pobreza, especialmente por aquelas que pertencem a grupos que, além da discriminação de gênero, sofrem preconceito em decorrência de sua raça, etnia, nacionalidade, sexualidade e casta. Demonstra também que as mulheres são responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado e compõe dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de cuidado remunerado. (OXFAM, 2020)

Ainda, o mesmo documento destaca que a OIT estimou que, até 2030, haverá um número adicional de 100 milhões de idosos e de 100 milhões de crianças de 6 a 14 anos que necessitarão de cuidados. À medida que envelhecem, os idosos

¹ A Oxfam Brasil é uma organização da sociedade civil brasileira, sem fins lucrativos e independente, criada em 2014 para a construção de um Brasil com mais justiça e menos desigualdades. Atua em quatro áreas temáticas: Justiça Rural e Desenvolvimento, Justiça Social e Econômica, Justiça Racial e de Gênero e Justiça Climática e Amazônia. Entre as estratégias de atuação estão o trabalho em parceria e aliança com outras organizações e setores da sociedade civil brasileira, o engajamento público, a realização de campanhas e a incidência com setores público e privado.

precisarão de cuidados mais críticos e de longo prazo de sistemas de saúde que estão mal preparados para atendê-los.

Sendo assim, para Biroli (2018, p. 34), é importante destacar que

uma questão importante na divisão do trabalho, o contraponto entre o “salário familiar” ganho pelos homens e a domesticidade das mulheres, reflete uma experiência bastante particular. Daí o entendimento de que a defesa do “salário familiar” pelos trabalhadores organizados foi uma estratégia equivocada que promoveu divisões na classe trabalhadora, resultando benefícios não para os homens, mas para os capitalistas, embora se possa pensar que há vantagens pontuais para os homens no cotidiano.

Ou seja, diante de todo esse cenário, a mulher enfrenta diversas dificuldades na inserção e manutenção no mercado do trabalho remunerado, sejam essas com relação à profissionalização, à idade reprodutiva, à maternidade e aos cuidados despendidos com o “trabalho invisível”.

2.3 Aspectos legislativos de proteção da mulher ao acesso igualitário ao mercado de trabalho no Brasil

Conforme já mencionado, a Constituição Federal Brasileira garante a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Ou seja, além de constitucional, deveria ser respeitado o acesso igualitário das mulheres ao mercado de trabalho.

Do mesmo modo, o artigo 7º da Constituição Federal estabelece os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, visando garantir melhores condições sociais e laborais. Dentre os principais direitos assegurados, destacam-se: a proteção contra despedida arbitrária com indenização compensatória; seguro-desemprego e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário-mínimo suficiente para suprir necessidades básicas, com reajustes periódicos; décimo terceiro salário, irredutibilidade salarial, e proteção do salário contra retenção indevida; participação nos lucros da empresa e salário-família para trabalhadores de baixa renda; jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias e 44 semanais, com exceção de turnos ininterruptos, e pagamento adicional para horas extras; férias anuais remuneradas, com adicional de um terço do salário; licença-maternidade (120 dias) e licença-paternidade; proteção ao trabalho da mulher, com incentivos específicos; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; segurança e higiene no trabalho, incluindo adicionais para atividades insalubres e perigosas; aposentadoria e

assistência gratuita a filhos pequenos em creches e pré-escolas; reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de discriminação salarial por sexo, idade, cor ou estado civil, bem como de desigualdade entre trabalhadores com diferentes qualificações; vedação ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos e qualquer trabalho para menores de 16 anos (exceto na condição de aprendiz a partir dos 14 anos); igualdade de direitos entre trabalhadores permanentes e avulsos.

Além disso, o parágrafo único estende diversos desses direitos aos trabalhadores domésticos, incluindo FGTS, seguro-desemprego e integração à previdência social, com algumas condições específicas. Ou seja, todos os direitos previstos neste artigo visam garantir a proteção social e trabalhista, promovendo a dignidade e assegurados de maneira igualitária para homens e mulheres, o que, infelizmente, não acontece.

Em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei nº 14.611, que aborda a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa lei estabelece que as empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres.

Ao artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi acrescentado os parágrafos 6º e 7º, discorrendo que:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade

(...)

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

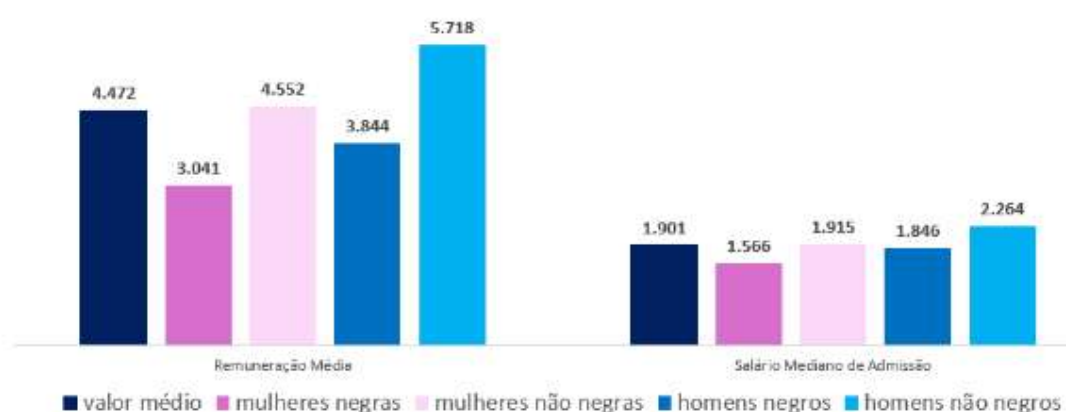
Tais medidas trazidas pela lei visam reforçar a igualdade já estabelecida na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, além de outras

normativas que objetivam o controle e a penalização em possíveis discriminações entre homens e mulheres.

Bem sabe-se que apesar da legislação garantir a equiparação salarial, na prática nem sempre se é cumprida. Cria-se, com a lei, a ilusão de finalmente haver igualdade salarial -como se anteriormente os empregadores já não soubessem de toda a desigualdade-, principalmente após o advento da Reforma Trabalhista. Ou seja, o princípio se mostra ineficaz em sua aplicação. Contudo, equiparação salarial é um princípio do direito trabalhista que busca garantir aos trabalhadores, desempenhando funções idênticas ou de igual valor dentro de uma mesma empresa, recebam a mesma remuneração, evitando discriminações injustificadas.

O Brasil é pioneiro na elaboração do relatório que apresenta as desigualdades salariais entre mulheres e homens. De acordo com o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios², os dados, publicados em 2022, apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo essa diferença variável de acordo com o grande grupo ocupacional. O relatório apresenta a remuneração média baseado nos critérios de sexo, raça e etnia.

Figura 1 – valor de remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e etnia e raça. Brasil, 2022 (em reais)



Fonte: BRASIL. Ministério das Mulheres. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 14 dez. 2024.

² Os dados de remuneração, salário, empregados e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas no eSocial em 2022. Foram considerados os estabelecimentos com 100 empregados ou mais em 31/12/2022.

O gráfico acima, apresentado pelo relatório citado expõe, de forma clara, as persistentes desigualdades salariais no Brasil quando se observa a remuneração média e o salário mediano de admissão segundo sexo, raça e etnia. Percebe-se que as mulheres negras apresentam a menor remuneração média, equivalente a R\$ 3.041, e o menor salário mediano de admissão, fixado em R\$ 1.566. Esses valores refletem a posição de maior vulnerabilidade ocupada por esse grupo no mercado de trabalho, resultado da sobreposição de desigualdades de gênero e raça.

Em contraposição, os homens não negros registram a remuneração média mais elevada, de R\$ 5.718, além do maior salário mediano de admissão, de R\$ 2.264. Esse dado demonstra a manutenção de privilégios historicamente conferidos a esse grupo, garantindo melhores condições de inserção e progressão na carreira.

Já as mulheres não negras apresentam rendimento médio de R\$ 4.552 e salário mediano de admissão de R\$ 1.915, enquanto os homens negros têm remuneração média de R\$ 3.844 e salário mediano de R\$ 1.846. Essas informações sugerem que, mesmo as mulheres não negras encontrando obstáculos diretamente relacionados ao gênero, a variável racial exerce impacto significativo na trajetória profissional dos homens negros, que também recebem valores inferiores aos dos homens não negros.

Outro aspecto relevante consiste na diferença entre a remuneração média e o salário mediano de admissão em todos os grupos analisados. Nota-se a média salarial consideravelmente acima do valor de admissão, revelando que o ingresso no mercado formal ocorre, em regra, por valores mais baixos, porém são poucos os trabalhadores que conseguem ascender a patamares superiores de rendimento ao longo do tempo.

Ou seja, os dados do gráfico corroboram o diagnóstico de que o mercado de trabalho brasileiro reproduz desigualdades estruturais e interseccionais, penalizando sobretudo as mulheres negras. Isso demanda políticas de promoção da equidade racial e de gênero, com vistas a romper ciclos de discriminação historicamente consolidados.

Ainda de acordo com o referido relatório, está posto que 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários ou planos de carreira, e grande parte delas adotam critérios remuneratórios de: proatividade (81,6%), capacidade de trabalhar em equipe (78,4%); tempo de experiência (76,2%); cumprimento de metas de produção (60,9%); disponibilidade de pessoas em ocupações específicas (28%); horas extras (17,5%).

Nesse sentido, vale destacar, considerando o trabalho do cuidado potencialmente exercido em maior parte pelas mulheres, a dificuldade que elas encontram em desempenhar e alguns dos critérios acima. Exemplos desses são as horas extras, a disponibilidade para o trabalho, as metas de produção, entre outros, frequentemente mais atingidos pelos homens do que pelas mulheres. Em geral, elas têm interrupção no tempo de trabalho devido à licença-maternidade e à dedicação com cuidados com filhos e pessoas dependentes.

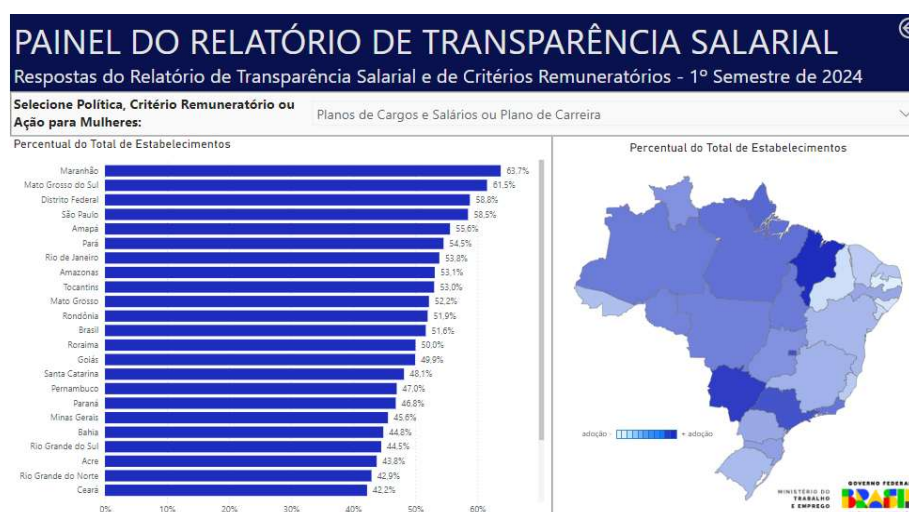
O documento citado também apresenta dados indicando se as empresas têm, efetivamente, políticas de incentivo à contratação, permanência e ascensão profissional das mulheres. Neste sentido, o relatório aponta: apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres. Este valor é ainda menor quando se consideram grupos específicos de mulheres: negras (26,4%); mulheres com deficiência (23,3%); LBTQIAP+ (20,6%); mulheres chefes de família (22,4%); mulheres vítimas de violência (5,4%). Somente 38,3% das empresas declararam que adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência. (BRASIL, 2024). Outros dados indicam que poucas empresas ainda adotam políticas como de flexibilização de regime de trabalho para apoio à parentalidade (39,7%), de licença maternidade/paternidade estendida (17,7%) e de auxílio-creche (21,4%).

Além disso, é possível perceber diferenças significativas por unidades da federação, a depender das variáveis. O Distrito Federal, por exemplo, é a unidade da Federação com menor desigualdade salarial entre homens e mulheres: elas recebem 8% a menos que eles, em um universo de 1.010 empresas, que totalizam 462 mil ocupados. A remuneração média é de R\$ 6.326,24. (Brasil, 2024)

Já os estados de Sergipe e Piauí também apresentaram menores diferenças salariais entre homens e mulheres, com elas recebendo 7,1% e 6,3% menos do que os homens, respectivamente. Porém, ambos os estados possuem remuneração média menor: R\$ 2.975,77 em Sergipe e R\$ 2.845,85 no Piauí. (Brasil, 2024)

O Estado de São Paulo conta com o maior número de empresas participantes, um total de 16.536, e maior diversidade de situações. As mulheres recebem 19,1% a menos do que os homens, praticamente espelhando a desigualdade média nacional, e a remuneração intermediária indicada é de R\$ 5.387. (Brasil, 2024)

Figura 2 – Painel do Relatório de Transparência Salarial



Fonte: BRASIL. Ministério das Mulheres. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 14 dez. 2024.

De acordo com o relatório, empresas nas quais forem constatadas diferenças salariais serão notificadas pelo MTE e terão 90 dias para elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, visando reduzir variações que não tenham justificativas. E, ainda, como forma de proteção, também poderão ser realizadas denúncias sobre desigualdade salarial pela Carteira de Trabalho Digital, do Ministério do Trabalho e Emprego. A sua utilização desse mecanismo representa uma ferramenta importante para a proteção dos direitos dos trabalhadores, permitindo que queixas de desigualdade salarial sejam formalizadas e investigadas de maneira eficaz. Inclusive, atualmente tal canal pode ser utilizado também para realizar qualquer denúncia relativa às questões trabalhistas.

No entanto, mesmo garantidos canais de denúncias e a proteção aos direitos trabalhistas, há exemplos de ações judiciais protocoladas que se contrapõe aos aparatos legais que asseguram a segurança salarial dos trabalhadores. Como exemplo, pode-se citar o Mandado de Segurança interposto por B & F Dias Indústria e Comércio Ltda., perante ao Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRT3), o qual concedeu permissão da não divulgação da remuneração e critérios remuneratórios de empregados conforme relatório de transparência previsto no art. 2º Decreto nº 11.795/2023, bem como afastar a exigência de sua publicação em site ou rede social

(§ 3º do art. 2º do Decreto nº 11.795/2023) e, ainda, a obrigatoriedade de depósito do plano e a aplicação do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023, no que concerne ao objeto desta demanda. Também pode-se citar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631, as quais questionam a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre homens e mulheres. A ADI 7612 foi proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio (CNC), enquanto a ADI 7631 foi proposta pelo Partido Novo. As ações visam a declaração da inconstitucionalidade em obrigar empresas com mais de 100 empregados a divulgar salários e critérios remuneratórios em relatórios de transparência a serem enviados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Ambas as ações estão pendentes de julgamento pelo STF.

A Lei nº 14.611/2023, ao instituir mecanismos de promoção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, representou um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo diante da persistente desigualdade salarial de gênero historicamente documentada no país. A obrigatoriedade de relatórios de transparência e a previsão de planos de ação para mitigar desigualdades podem ser vistas como instrumentos importantes para conferir visibilidade e viabilizar o controle social sobre práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Entretanto, o ajuizamento de diversas ações judiciais com pedidos de suspensão de tais dispositivos, por parte de entidades patronais e organizações empresariais, evidencia o tensionamento existente entre interesses econômicos e a efetivação de direitos fundamentais. A paralisação dessas medidas pode prolongar situações de vulnerabilidade e de desigualdade estrutural que afetam, em especial, as mulheres trabalhadoras, historicamente submetidas a menores salários, condições de progressão mais restritas e maiores encargos relacionados ao cuidado e à vida familiar.

Dessa forma, o uso do Poder Judiciário para restringir instrumentos de fiscalização e transparência previstos em lei acaba, na prática, produzindo obstáculos à concretização de políticas afirmativas e ao enfrentamento efetivo das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A priorização da segurança jurídica das empresas não pode se sobrepor à proteção de grupos historicamente discriminados, sob pena de se perpetuar a precariedade e a assimetria de poder que caracterizam as relações de trabalho femininas. Nesse sentido, a construção de normas equilibradas, mas

efetivas, mostra-se fundamental para garantir que a lei cumpra, de fato, sua função emancipatória e reparadora.

Seguindo o raciocínio de proteção à mulher no mercado de trabalho, em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei n. 14.547/2022 - Programa Emprega + Mulheres, visando garantir a ampliação e manutenção delas no mercado de trabalho e o programa de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, aliado à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA).

O artigo 1º da lei supracitada, estabelece a adoção das seguintes medidas:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche; e
b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

a) teletrabalho;
b) regime de tempo parcial;
c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
e) antecipação de férias individuais; e
f) horários de entrada e de saída flexíveis;

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.

Uma das intenções desta lei, além da inserção da mulher ao mercado de trabalho, é a sua manutenção, em especial, daquelas que exercem a função da maternidade e acabam tendo que conciliar as duas atividades. Sendo assim, como estímulo, o pagamento de reembolso em creches, a adoção de regime de trabalho mais flexível, incluindo: *home office*; regime parcial; compensação com banco de horas' entradas e saídas com horários flexíveis; e a antecipação de férias, são

algumas das medidas que visam contribuir para que as mulheres trabalhadoras consigam se manter em suas profissões.

Essa flexibilização das condições de trabalho, deve realmente contar com a vontade expressa das empregadas. Isso é fundamental para garantir que não haja imposição por parte do empregador, respeitando assim, os direitos e a autonomia das trabalhadoras. Neste sentido, Antunes (2020, p. 96), defende que essas flexibilizações do trabalho,

ocorrem tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho quanto é imposta uma nova legislação que, na verdade, permite as formas mais arcaicas de exploração – como ocorreu com a legislação do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo Michel Temer, em 2017.

Sendo assim, a proteção integral da mulher no mercado de trabalho, seja a sua inserção ou sua manutenção, além de ser garantia fundamental, é amparada amplamente pelo ordenamento jurídico brasileiro. Mesmo que se tenham diversos avanços no decorrer dos tempos, no que diz respeito à igualdade de gênero no trabalho, ainda há muito que se conquistar diante de tantas dificuldades enfrentadas pelas mulheres, seja no trabalho remunerado ou não.

É importante destacar também que a norma traz inovações importantes ao reconhecer o papel das empresas como aliadas no combate ao assédio e ao mesmo tempo ao promover medidas de apoio à parentalidade. Contudo, ela abre margem para discussões e desafios na implementação prática dessas ações. Exemplo disso é que faltam diretrizes específicas, uma vez que, embora a lei torne as empresas parceiras no enfrentamento do assédio, não detalha quais estratégias ou procedimentos devem ser implementados. Essa lacuna pode levar a interpretações variadas e à adoção de medidas que nem sempre sejam eficazes ou alinhadas com os melhores padrões de prevenção e proteção, acarretando maiores dificuldades na inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, é importante envolver representantes das empregadas, comitês de diversidade e especialistas externos, pois esses movimentos podem ajudar a construir políticas mais inclusivas e alinhadas com as necessidades reais das trabalhadoras. A ausência de parâmetros claros dificulta a criação de mecanismos de monitoramento e avaliação das ações implementadas. Assim, torna-se essencial que as empresas criem processos internos de acompanhamento e *feedback* para garantir a eficácia das medidas adotadas.

Conforme já reiterado, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um reflexo das estruturas históricas e culturais que ainda limitam o pleno desenvolvimento profissional das mulheres. Apesar dos avanços legislativos citados e da maior inserção feminina em diversas áreas, as barreiras estruturais e institucionais continuam a restringir a equidade de oportunidades, perpetuando disparidades salariais, dificuldades de ascensão profissional e a dupla jornada de trabalho. No entanto, é importante destacar que, conforme Lima (p. 2018, p. 6)

a segregação da mulher do campo civil-político, do jurídico e do trabalho foi perpetuada enquanto filosofia clássica. Paulatinamente, a mulher (sobretudo a ocidental) desconstrói essa noção e luta pela igualdade de gênero, pelos direitos humanos das mulheres e por sua inserção protegida no mercado de trabalho.

Um dos problemas mais evidentes da desigualdade de gênero no trabalho é a diferença salarial. Mesmo ocupando os mesmos cargos e possuindo qualificações equivalentes, às mulheres, frequentemente recebem remunerações inferiores às de seus colegas homens. Além disso, muitas enfrentam o chamado ‘teto de vidro’, uma metáfora para as barreiras invisíveis que dificultam seu acesso aos cargos de liderança e de decisão. A presença feminina em posições de comando ainda é significativamente menor, refletindo a resistência de empresas e instituições em quebrar paradigmas enraizados. Nesse contexto, merece destaque a contribuição de Lima (2018, p. 6).

o parâmetro de averiguação da aptidão laboral do trabalhador não poderá ser subjetivamente fincado em questões como gênero, nacionalidade, idade, ideologia, orientação sexual ou valor religioso. Em se tratando de um grupo heterogêneo de trabalhadores, eventual tratamento não poderá ocorrer, nem será considerado legítimo e constitucionalmente pertinente com base nessas questões, salvo se excepcionalmente justificado em razão de particularidades da profissão ou de prévia e objetiva previsão legal.

Outro fator que amplia essa desigualdade é a dupla jornada de trabalho. Enquanto os homens costumam se dedicar exclusivamente ao trabalho remunerado, muitas mulheres acumulam funções domésticas e cuidados com filhos e familiares. Esse desequilíbrio impacta diretamente sua disponibilidade para buscar promoções, qualificação profissional ou mesmo ingressar em determinadas carreiras que exigem maior flexibilidade de horários. Conforme observa Federici (2017, p. 158), é importante ressaltar que

as feministas não estabeleceram apenas que a reprodução da força de trabalho envolve uma gama muito mais ampla de atividades do que o

consumo de mercadorias, posto que os alimentos devem ser preparados, as roupas devem ser lavadas, os corpos precisam ser acariciados e cuidados; o reconhecimento da importância da reprodução e do trabalho doméstico realizado pelas mulheres para a acumulação de capital as levou a uma reconsideração das categorias marxistas e a um novo entendimento da história, dos fundamentos e o desenvolvimento capitalista e da luta de classes.

A maternidade, que deveria ser um direito protegido sem prejuízo para a carreira, frequentemente se torna um obstáculo para as mulheres. Muitas enfrentam dificuldades na recolocação profissional após a licença-maternidade e, em alguns casos, são preteridas em processos seletivos receio de empregadores em relação à futuras ausências. A discriminação contra mães trabalhadoras reforça a segregação de gênero e contribui para que muitas mulheres fiquem confinadas a empregos menos valorizados e instáveis.

Pode-se acrescentar, sob o prisma dessa discussão, a uberização do trabalho e a informalidade as quais também afetam de maneira desigual a participação feminina no mercado. Com menos direitos garantidos e uma remuneração incerta, mulheres que buscam alternativas ao emprego formal acabam ainda mais vulneráveis às jornadas exaustivas e sem segurança social. A esse respeito, destaca-se a reflexão de Abílio (2021, p. 38–39)

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados. Não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão. Entretanto, as empresas têm sido bem-sucedidas em monopolizar setores de atuação e controlar enormes contingentes de trabalhadores. A própria relação de subordinação se informaliza. Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação. Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se na defesa de uma neutralidade técnica, apresentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura. Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho.

Embora as leis busquem mitigar essa desigualdade, como já mencionados, a proibição da discriminação salarial e os incentivos à equidade de gênero, a realidade mostra que sua aplicação é falha e as mudanças culturais avançam lentamente.

Apenas políticas públicas eficazes, fiscalização rigorosa e uma transformação estrutural nas empresas poderiam reduzir essa disparidade.

Por fim, depreende-se que a igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator essencial para o desenvolvimento econômico e social. Países que promovem a equidade entre homens e mulheres têm melhores índices de crescimento e inovação, pois aproveitam o potencial de toda a força de trabalho. Enquanto persistirem as desigualdades, os talentos serão desperdiçados e o progresso coletivo continuará limitado.

2.4 Entre o doméstico e o produtivo: reflexões sobre a regulação do teletrabalho e seus rebatimentos nas estruturas familiares

Historicamente o trabalho humano foi sofrendo modificações, acompanhando inclusive, a evolução da própria sociedade. A maneira de exercer as atividades laborativas e o local de sua realização acompanharam tal evolução.

Desta forma, na esfera do Direito do Trabalho, no ano de 1996, a OIT aprovou a Convenção 177, a qual expõe as diretrizes com relação aos trabalhadores que exercem atividades em seu domicílio ou em outros locais de sua escolha, distintos dos espaços patronais. Essa Convenção estabelece, a determinação de políticas nacionais destinadas à melhoria das condições de trabalho daqueles que se encontram em teletrabalho, inclusive, promovendo igualdade de tratamento entre os trabalhadores em atividades remotas e aqueles que executam as atividades diretamente no local de trabalho fornecido pelo empregador.

Com variadas terminologias, as menções “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “*home office*”, dentre outros, são utilizados para denominar a forma de trabalho que é executada fora do espaço físico do empregador. De acordo com a OIT, o “trabalho remoto” (*remote work*) foi denominado como “situações em que o trabalho é total ou parcialmente realizado em um local alternativo, diferente do local de trabalho padrão” (OIT, 2020, p. 5), de modo que a execução das atividades pode acontecer com ou sem o uso de recursos tecnológicos. Já o “teletrabalho” (*telework*), de acordo com Grillo e Soares (2023), pode ser entendido como uma subcategoria do conceito de trabalho remoto, porém, o que o torna uma categoria específica, é que se trata de um trabalho remoto, porém com o uso de recursos tecnológicos, como um computador, tablet e até mesmo um telefone.

No Brasil, o teletrabalho vem regulamentado no artigo 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, definindo que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (CLT, 1943).

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017, foi acrescentado um novo capítulo à CLT, tratando especificamente a respeito do teletrabalho, localizado no Capítulo II-A, dos artigos 75-A ao 75-E.

Portanto, o artigo 75-B define que:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho).

Sendo assim, o teletrabalho é uma espécie de contrato de trabalho, realizado fora das dependências do empregador, utilizando-se dos mais diversos meios de tecnologia da informação. Assim sendo, O parágrafo único do artigo 75-B, da CLT, ainda define que não se descaracteriza do teletrabalho o comparecimento do trabalhador às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença no estabelecimento. Para Antunes (2023, p. 3), na CLT, o teletrabalho foi definido como

como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de TICs que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Art. 75-B, Lei nº. 13.467/2017). Pode-se categorizar o teletrabalho de acordo com os diferentes locais de trabalho (residência, escritório e outros locais), assim como quanto à intensidade ou frequência do trabalho com TICs fora das instalações do empregador.

É importante destacar que, conforme a previsão do legislador, o teletrabalho, ainda que realizado remotamente, traz as mesmas garantias de proteção ao trabalhador, ou seja, os direitos trabalhistas são os mesmos, a saber, carteira assinada, férias, 13º salário e FGTS.

A regulamentação do teletrabalho na CLT, ou seja, a inserção dessa modalidade de trabalho no contexto da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorreu principalmente através da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e, posteriormente, com a Lei nº 14.442/2022, sancionada a partir da MP 1.108/2022. Essas leis trouxeram alterações e definições importantes para essa

modalidade de trabalho, estabelecendo regras sobre como deve ser aplicada nas relações do teletrabalho.

A regulamentação do teletrabalho introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, acabou por precarizar direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. As novas normatizações propostas pela reforma excluem o teletrabalhador do controle de jornada e, conseqüentemente, exime o pagamento de horas extras e adicionais. Desse modo, a legislação deslocou o risco da flexibilização para o próprio empregado, que passou a arcar com longos períodos de disponibilidade sem a devida remuneração. Em consequência disso, a ausência de fiscalização sobre o ambiente laboral domiciliar, somada ao monitoramento remoto e ao isolamento social, intensificou vulnerabilidades físicas e psíquicas, ao mesmo tempo em que esvaziou o poder de negociação coletiva, restringindo a atuação sindical na defesa de cláusulas protetivas. Dessa forma, a reforma, ao priorizar a autonomia contratual, negligenciou a função social do trabalho e aprofundou assimetrias que comprometem a dignidade e a saúde dos teletrabalhadores.

Ainda, é preciso destacar que, após a Reforma Trabalhista, responsável por acentuar a precarização do trabalho, o mundo todo foi atingido com a pandemia da Covid-19, e, no Brasil, o Governo Federal editou diversas Medidas Provisórias com o objetivo de enfrentar os efeitos econômicos naquele momento de calamidade pública, entre elas estão as Medidas Provisórias n. 927/2020, n. 1046/2021, n. 1108/2022 e n. 1109/2022, todas contendo dispositivos a respeito do teletrabalho. Sendo assim, algumas regras foram flexibilizadas, permitindo aos empregadores alterarem o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto durante o estado de calamidade pública, bem como trouxeram normativas referentes à jornada de trabalho e ao custeio de equipamento e infraestrutura.

A Medida Provisória n. 927/2020 foi a primeira a estabelecer regras específicas, permitindo a adoção do teletrabalho de forma unilateral pelo empregador, sem necessidade de acordo prévio com o trabalhador, desde que comunicado com antecedência mínima de 48 horas. Essa MP mitigou a possibilidade de pactuação posterior sobre fornecimento de equipamentos, infraestrutura e reembolsos de despesas, reconhecendo a urgência do momento.

Em 2021, a Medida Provisória n. 1046 reiterou praticamente os mesmos dispositivos, mantendo a autorização para a conversão unilateral do regime presencial

em remoto e dispensando a formalização contratual imediata, desde que respeitado o mesmo aviso prévio de 48 horas.

Já a Medida Provisória n. 1108/2022 introduziu avanços regulatórios, detalhando a questão do controle de jornada: estabeleceu que o teletrabalho poderia se dar sob regime de jornada por tarefa ou produção, hipótese em que ficaria afastado o controle de ponto, mas previu, em contrapartida, que nas situações em que fosse possível a fiscalização do horário, as regras ordinárias da jornada continuariam válidas. Também deixou claro que o comparecimento ocasional do trabalhador à sede da empresa não descaracterizaria o regime remoto e permitiu expressamente a contratação de teletrabalho para atividades fora do território nacional.

Por fim, a Medida Provisória n. 1109/2022 voltou a autorizar a adoção unilateral do teletrabalho em situações de calamidade pública reconhecida, retomando a prioridade para trabalhadores com deficiência ou com filhos pequenos, menores de quatro anos, além de manter a exigência de notificação mínima de 48 horas.

Em síntese, tais medidas provisórias demonstram que o ordenamento jurídico brasileiro procurou conferir maior flexibilidade ao teletrabalho no contexto emergencial da pandemia, ao mesmo tempo em que, gradualmente, buscou ajustar aspectos de controle da jornada, proteção de grupos vulneráveis e formalização contratual, revelando a complexidade de se regulamentar o trabalho remoto em situações excepcionais.

A flexibilização do teletrabalho promovida pelas MPs editadas durante a pandemia, ainda que justificada em razão da emergência sanitária, trouxe implicações que merecem análise crítica. Ao permitir a migração unilateral do regime presencial para o remoto, sem necessidade de negociação coletiva ou prévia concordância do trabalhador, ampliou-se o poder diretivo do empregador, restringindo a autonomia e a capacidade de diálogo do empregado sobre suas próprias condições de trabalho. Além disso, ao relativizar a obrigação de fornecimento de equipamentos e infraestrutura, a legislação transferiu para o trabalhador custos que antes recaíam integralmente sobre o empregador, aprofundando a precarização do vínculo laboral. Nesse sentido, é importante destacar Antunes (2020, p. 27), considerando que “o teletrabalho, intensificado na pandemia, exacerbou a exploração e a apropriação do tempo de vida do trabalhador, dissolvendo fronteiras entre vida e trabalho, tornando a jornada ainda mais extensa e invisível”.

A ausência de limites claros quanto à jornada e à disponibilidade em ambiente domiciliar também potencializou riscos de sobrecarga, invasão da esfera privada e impactos negativos à saúde mental e ergonômica dos empregados. Portanto, apesar de apresentarem respostas rápidas ao contexto de crise, as medidas provisórias acabaram por fragilizar proteções históricas da legislação trabalhista brasileira, evidenciando a necessidade de debates mais amplos e democráticos para garantir que a regulamentação do teletrabalho preservasse a dignidade, a segurança e os direitos fundamentais do trabalhador.

A OIT³, no Relatório “As plataformas digitais e o futuro do trabalho - promover o trabalho digno no mundo digital”, quando se refere ao regime de teletrabalho, elenca vantagens e desvantagens sobre o assunto. Como vantagens pode-se verificar o crescimento da produtividade; diminuição de custos, tanto para os empregadores, como para os empregados; redução dos meios de transporte e melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. E como desvantagens, um dos indicadores se refere quando há dificuldade na desconexão do trabalho, afetando diretamente a saúde mental do trabalhador (OIT, 2023).

Considerando especificamente as mulheres, tal questão se potencializa, vez que elas precisam conciliar o seu trabalho com a vida pessoal, principalmente, pelo exercício da maternidade, gerando ainda mais desigualdades entre os gêneros no âmbito do trabalho. Ainda, de acordo com a OIT, há fortes diferenças por sexo entre aqueles que poderiam trabalhar a partir de casa, devido as responsabilidades familiares, sendo 13% (treze por cento) das mulheres comparados com 5% (cinco por cento) dos homens (OIT, 2023).

Neste sentido, Federici (2017, p. 176) discorre que

o crescimento do emprego feminino e a reestruturação da reprodução não eliminaram as hierarquias de gênero no trabalho. Apesar do crescimento do desemprego masculino, as mulheres ainda ganham apenas uma fração do salário dos homens. Também testemunhamos um aumento da violência masculina contra as mulheres, desencadeada em parte pelo medo da competição econômica, em parte pela frustração que os homens experimentam ao não serem capazes de cumprir seus papéis como os provedores da família e, mais importante, desencadeada pelo fato de os homens terem menos controle sobre o corpo e sobre o trabalho das mulheres, à medida que as mulheres dispõem de seu próprio dinheiro e passam mais tempo fora de casa.

³ Cabe destacar que na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça, realizada em junho/2025, foi discutido e aprovado a elaboração de uma convenção internacional e de uma recomendação para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, com 65 votos favoráveis e 18 contrários, com previsão de conclusão para 2026.

Sendo assim, a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi capaz de romper com as hierarquias de gênero estruturais que permeiam tanto as relações laborais quanto as dinâmicas sociais. Ainda que tenha ocorrido um aumento expressivo do emprego feminino, a desigualdade salarial persiste como um dos principais indicadores da manutenção da lógica patriarcal no mundo do trabalho, no qual as mulheres continuam recebendo apenas uma fração do que é destinado aos homens. Assim, percebe-se que a conquista de espaços econômicos pelas mulheres não foi acompanhada pelas transformações equivalentes nas estruturas de poder de gênero, revelando como a emancipação econômica, embora essencial, não é suficiente, por si só, para desconstruir os padrões patriarcais e a lógica da dominação masculina.

Desta forma, pode se considerar que a contratação das mulheres sob o regime de teletrabalho acaba sendo uma preferência para as mulheres, tendo em vista as dificuldades com mobilidade e flexibilidade nas opções no mercado de trabalho. Prova disto é o indicador do relatório supracitado, mostrando que muitas mulheres conciliam o trabalho nas plataformas digitais com responsabilidades ao trabalho do cuidado. Uma em cada cinco trabalhadoras tinha filhos pequenos (0 a 5 anos). No entanto, essas mulheres passavam 20 horas por semana na plataforma e muitas trabalhavam ao final da tarde e à noite (OIT, 2023).

Sendo assim, há que se concluir que o teletrabalho impacta diretamente nas famílias, especialmente aquelas chefiadas exclusivamente por mulheres, considerando que precisam se desdobrar com as atividades laborativas bem como com o trabalho do cuidado, ou seja, jornada dupla por muitas vezes desgastante.

2.5 A informalidade e o trabalho plataformizado como nova onda de organização do trabalho

A partir dos anos de 2015 e 2016, tem início no país um novo período marcado pela confluência de crises de distintas naturezas, combinando instabilidade econômica, tensão política e, posteriormente, uma crise sanitária de grandes proporções. Esse contexto complexo impactou diretamente a estrutura produtiva, o mercado de trabalho e as políticas públicas, aprofundando desigualdades históricas e fragilizando ainda mais as condições de vida de parcelas significativas da população,

especialmente dos trabalhadores inseridos em ocupações precárias e dos grupos mais vulneráveis socialmente.

A abertura desse novo ciclo de austeridade, associada ao golpe parlamentar que destituiu a presidenta Dilma Rousseff, configura, portanto, um marco de inflexão na trajetória política, econômica e social do país.

Desde então, para Krein (2019) o sentimento de insatisfação manifestado pelas classes médias e trabalhadoras passou a ser integrado por um discurso de cunho reacionário e autoritário, que articula a intensificação de políticas neoliberais com a tentativa de restaurar uma ordem moral tradicional e reforçar a retórica da “segurança nacional”. Nesse cenário de fragilização democrática, segundo Krein (2019) um conjunto de alterações legislativas de caráter antipopular, tem redirecionado a atuação do Estado, reposicionando-o como garantidor do livre mercado concorrencial, em detrimento de sua função compensatória e de redução dos riscos sociais, conforme delineada na Constituição de 1988. Entre essas medidas, destaca-se a reforma trabalhista, materializada pela Lei nº 13.467/2017.

Segundo Clementino (2024, p. 11), no que se refere aos impactos da Reforma Trabalhista,

a flexibilização e a desregulamentação da legislação trabalhista apresentaram-se novamente como “solução” para a recuperação do crescimento econômico e da geração de empregos. Novamente, defendeu-se que os vilões da crise do mercado de trabalho eram os elevados encargos sociais e a rigidez excessiva da legislação trabalhista. A materialização desse discurso se deu com a Reforma Trabalhista imposta pela lei n. 13.467/2017, que alterou significativamente as condições sob as quais se estruturam as relações entre empregadores e empregados, buscando enfraquecer a proteção ao trabalho no Brasil.

O trabalho subordinado mediado por plataformas deve ser interpretado à luz da crescente desestabilização das categorias analíticas construídas historicamente em torno do emprego formal. Por informalidade no trabalho, temos a ausência da proteção do trabalhador, sendo elas, a falta de carteira assinada, ausência de direitos trabalhistas, dentre eles, 13º salário, férias, recolhimento de FGTS, seguridade social, auxílio-maternidade e outros.

O trabalho subordinado mediado por plataformas deve ser interpretado à luz da crescente desestabilização das categorias analíticas construídas historicamente em torno do emprego formal.

A informalidade movimenta a economia, gerando renda e consumo e vem se revelando como uma tendência de trabalho. Sendo assim, o Relatório “as plataformas

digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital” (2020, p. 49), promovido pela Organização Internacional do Trabalho, relata:

Muitas vezes, as plataformas digitais tentam recrutar trabalhadores prometendo independência e flexibilidade em relação à quantidade, ao horário e ao local de trabalho. No entanto, ao classificarem os trabalhadores como «prestadores de serviços independentes», as plataformas estão a tentar subtrair-se à qualquer responsabilidade legal e social em relação aos mesmos, nomeadamente em matéria de salários-mínimos.

De acordo com a PNAD Contínua, a estimativa anual de empregados sem carteira assinada no setor privado mostrou aumento de 5,9% em 2023 e foi para 13,4 milhões de pessoas. Em relação a 2014, quando a estimativa havia sido de 10,8 milhões de pessoas, o aumento foi de 23,7%. (IBGE, 2024). Ainda de acordo com a mesma pesquisa, o Brasil gerou 719 mil vagas de trabalho formais no primeiro trimestre de 2024 e a taxa de desemprego caiu a 7,9%. Já o percentual de trabalhadores informais no país manteve-se praticamente inalterado de 2023 para 2024: de 39% para 38,9% (IBGE, 2024).

Em outra análise da pesquisa, atualmente existem cerca de 37,9 milhões de pessoas trabalhando com carteira assinada no setor privado. Ao mesmo tempo, há cerca de 39 milhões de trabalhadores informais, sem direito a qualquer direito trabalhista no país. A respeito disso, cumpre destacar a contribuição de Abílio (2018, p. 40).

A informalização se refere, portanto, a meios eficientes e racionalizados do uso da força de trabalho no tempo e no espaço, os quais são cada vez mais difíceis de reconhecer e fixar. Esse uso da força de trabalho também envolve outro elemento central da uberização e que é a condição geral dos trabalhadores subordinados por meio de plataformas digitais: a consolidação do trabalhador just-in-time. Trata-se de trabalhadores disponíveis ao trabalho, mas que são utilizados de acordo com as determinações das empresas. Custos são transferidos para os trabalhadores, poros do trabalho já não são remunerados, o trabalhador passa a ser remunerado estritamente no “tempo efetivo de produção” – termo que aqui emprestamos do Projeto de Lei 3748/2020, que atualmente tramita na Câmara Federal, propondo a perigosíssima instauração do que denomina, com todas as letras de: “regime de trabalho sob demanda”.

No que tange o trabalho plataformizado, de acordo com um levantamento realizado pelo IBGE, em 2023, cerca de 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de plataformas de aplicativo, como IFood e Uber, em 2022 (IBGE, 2023).

O informativo divulgado pelo IBGE destacou a consolidação do teletrabalho no Brasil, apontando que “em 2022, o trabalho remoto com uso de tecnologia da informação e comunicação foi exercido por 7,4 milhões de pessoas, o que representa

7,7% da população ocupada no país” (IBGE, 2023, p. 2). Esses dados evidenciam não apenas a relevância crescente dessa modalidade no mercado de trabalho, mas também suas limitações, uma vez que a pesquisa mostrou desigualdades importantes de acesso, principalmente entre grupos de menor renda, pessoas negras e trabalhadores sem infraestrutura tecnológica adequada. Ao mesmo tempo, ficou evidenciado que o rendimento médio dos teletrabalhadores supera significativamente o dos demais ocupados, reforçando a ideia de que o teletrabalho se distribui de forma desigual e reflete as estruturas de desigualdade social já presentes no país.

Sendo assim, pode-se notar que o trabalho desempenhado por meio dos aplicativos, é uma forma de contribuir com a informalidade, promovendo um afastamento das obrigações trabalhistas, vez que traz a falsa ideia de autonomia, considerando o desempenho destas atividades como uma subordinação.

Ainda é importante destacar que, de acordo com a pesquisa “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022”, promovida pelo IBGE, ao se fazer o recorte de gênero, tem-se 81,3% de trabalhadores homens, enquanto somente 18,7% são trabalhadoras mulheres. (IBGE, 2023). De maneira mais específica, a pesquisa relata, no que diz respeito aos motoristas trabalhadores de plataformas digitais, o rendimento “salarial” médio mensal sendo de R\$ 2.454,00 (dois mil, quatrocentos e cinquenta e quatro reais), com carga horária média trabalhada de 47,9 horas semanais. Vale ressaltar o rendimento médio mensal informado como sendo o valor líquido, pois todo o custeio com o veículo utilizado fica por conta do motorista.

Sobre isso, cumpre destacar o posicionamento de Abílio (2018, p. 41)

pode-se afirmar que nessas décadas de flexibilização do trabalho e políticas neoliberais, o trabalhador vai se tornando solitariamente responsável pela gestão de sua própria reprodução social, ao mesmo tempo em que se aprimoram os meios técnico-políticos para o uso eficiente e informalizado da força de trabalho. As garantias e limites socialmente estabelecidos e regulados, que operam na determinação do tempo de trabalho, do salário, da saúde e segurança, vão cedendo espaço a uma gestão individualizada da sobrevivência, que hoje aparece como o empreendedorismo de si.

A citada pesquisa do IBGE de 2022, a partir da PNAD Contínua, trouxe dados inéditos sobre o teletrabalho e o trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil, revelando mudanças significativas no padrão de ocupação. Segundo o levantamento, aproximadamente 7,4 milhões de pessoas, correspondendo a 7,7% da população ocupada, exerciam teletrabalho utilizando tecnologias de informação e comunicação. Quando considerados todos os formatos de trabalho remoto, mesmo sem uso

intensivo de tecnologias, esse contingente alcançou 9,5 milhões de pessoas, cerca de 9,8% dos ocupados.

Além disso, o teletrabalho se mostrou mais frequente entre pessoas brancas (11%) em comparação com pretas (5,2%) e pardas (4,8%), apontando desigualdades estruturais no acesso a essas oportunidades (IBGE, 2023). Ainda, o informativo apontou que 91,2% dos teletrabalhadores contavam com computador e acesso à internet em casa, enquanto essa proporção era de apenas 49,6% entre os demais trabalhadores.

Esses dados reforçam que, embora o teletrabalho tenha se consolidado como alternativa relevante no pós-pandemia, seu alcance e qualidade ainda refletem profundas desigualdades sociais e tecnológicas, evidenciando desafios para a democratização dessa forma de trabalho no Brasil (IBGE, 2023). Diante disto, percebe-se que, a remuneração baixa e insuficiente leva o trabalhador a aumentar a sua carga horária e até mesmo a utilizar várias plataformas digitais, de transporte, por exemplo, de maneira combinada.

CAPÍTULO 3 – A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER, AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA NA ORDEM TRABALHISTA BRASILEIRA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A proteção ao trabalho da mulher no Brasil é um tema crucial, sobretudo em um contexto de feminização da pobreza. A nova ordem trabalhista, em especial com sua reforma, trouxe desafios e oportunidades para a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Neste capítulo, abordar-se-á aspectos referentes à proteção legislativa ao trabalho da mulher, ou seja, os direitos trabalhistas por elas conquistados, como licença maternidade, proteção contra assédio e a garantia de igualdade salarial, além do trabalho em plataformas digitais e a feminização da pobreza.

3.1 Descrevendo a mulher trabalhadora: aspectos quantitativos acerca do trabalho feminino no Brasil (2020-2023)

A trajetória das mulheres no mercado de trabalho desde a Revolução Industrial é marcada por conquistas notáveis, impulsionadas pela busca por reconhecimento e inserção em condições de maior equidade. Inicialmente, muitas mulheres estavam restritas às funções domésticas ou às atividades fabris mal remuneradas e de baixa qualificação. Com o avanço dos movimentos sociais e das lutas por direitos civis, entretanto, novas oportunidades se abriram, permitindo uma participação mais ampla e progressivamente qualificada no mundo do trabalho, ainda que permeada por desafios persistentes.

Nos últimos anos, se observou avanços importantes, como a conquista de legislações que garantem igualdade salarial e licenças de maternidade mais justas. No entanto, os desafios permanecem, como a desigualdade salarial e a sub-representação. Neste sentido, Federici (2017, p. 61) destaca que “produzimos o produto mais precioso que existe no mercado capitalista: a força de trabalho”. A autora, continua a crítica discorrendo que

o trabalho doméstico é muito mais do que limpar a casa. É servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. É cuidar das nossas crianças – os trabalhadores do futuro – amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo.

Ou seja, questões como a conciliação entre a vida profissional e familiar ainda afetam muitas mulheres. As conquistas em diversos setores, desde a tecnologia até as artes, demonstram que, embora o caminho tenha sido árduo, as mulheres estão cada vez mais presentes, e, na medida do possível, mais reconhecidas no mercado de trabalho.

Os dados da PNAD refletem um avanço significativo na participação feminina no mercado de trabalho. O crescimento de quase 700 mil mulheres ocupadas em relação ao ano anterior é um sinal positivo deste avanço (IBGE, 2023). Esse aumento pode ser atribuído a diversos fatores, como políticas de inclusão, programas de capacitação e uma maior valorização do trabalho das mulheres em diferentes setores. Além disso, a conscientização sobre a importância da diversidade no ambiente laboral tem incentivado as empresas a buscarem uma maior equidade de gênero (IBGE, 2023).

No entanto, é crucial que esse progresso continue enfrentando os desafios como a desigualdade salarial e a falta de representação feminina em posições de liderança. A continuidade do apoio às políticas públicas e iniciativas que promovam a igualdade de gênero será fundamental para este avanço.

Ainda de acordo com a referida pesquisa, os dados sobre a presença feminina no mercado de trabalho por região e Estado são bastante reveladores. O destaque vai para o Sudeste, com o maior número de trabalhadores (IBGE, 2023). São Paulo lidera com uma quantidade expressiva de mulheres ativas, o que reflete sua posição como um dos principais polos industriais e comerciais do Brasil. Minas Gerais e Rio de Janeiro também mostram números significativos, indicando uma inserção crescente de mulheres em diferentes áreas de atuação (IBGE, 2023).

O Nordeste e o Sul, apesar de terem menos mulheres no mercado de trabalho em comparação ao Sudeste, ainda apresentam uma presença significativa, o que pode ser um indicativo de evolução e adaptação das economias regionais. Tudo isso reforça a necessidade de investir nessas regiões monitorando as tendências e promovendo políticas que fortaleçam a inclusão e o empoderamento feminino (IBGE, 2023).

Os dados setoriais mostram como as mulheres são predominantemente especializadas em áreas tradicionalmente associadas às funções de cuidados e serviços. O setor de “Educação, saúde humana e serviços sociais” lidera, refletindo a importância do trabalho feminino nessas áreas, fundamentais para o desenvolvimento

social e econômico (IBGE, 2023). O comércio também aparece como um setor importante para a ocupação feminina, proporcionando uma variedade de oportunidades, desde vendas até gestão. Por outro lado, a presença significativa em “serviços domésticos” e “alojamento e alimentação”, destaca uma realidade ainda presente no mercado de trabalho, onde muitas mulheres ocupam posições que, apesar de essenciais, ainda são subvalorizadas e pouco reconhecidas socialmente (IBGE, 2023).

Esses números evidenciam uma clara disparidade de gênero em diversos setores, com a presença masculina predominando na maioria das áreas. Isso pode refletir tanto a tradição de ocupação feminina nesses campos quanto a estrutura do mercado de trabalho, no qual muitos empregos em serviços domésticos e hospitalidade são desempenhados por mulheres. Esses setores, embora importantes, muitas vezes enfrentam desafios como, por exemplo, a baixa remuneração.

Nos cargos de "Ciências e Intelectuais", é muito relevante perceber que as mulheres estão se destacando em áreas como ciência, tecnologia, engenharia e matemática. O fato de haver mais mulheres a homens nessa categoria, com 7.608.642 profissionais contra 5.365.989, respectivamente, indica um avanço significativo em um campo historicamente dominado por homens (IBGE, 2023).

A evolução da presença feminina no mercado de trabalho destaca um aspecto crucial: a transformação social requer a colaboração de toda a sociedade. O reconhecimento das conquistas até aqui é fundamental, mas igualmente importante é o enfrentamento destes desafios e do machismo ainda enraizado no mercado de trabalho. Essa observação corrobora com os dados acima citados os quais ressaltam a necessidade de continuar promovendo a valorização do trabalho feminino, especialmente em setores críticos. Nesse sentido, é essencial garantir condições de trabalho justas e de reconhecimento, além de criar caminhos para que as mulheres possam acessar oportunidades em setores que oferecem mais potencial de crescimento e remuneração.

Historicamente, como visto, o ordenamento jurídico brasileiro já prevê instrumentos de proteção às mulheres, como a igualdade salarial e a proibição de discriminação, mas sua aplicação efetiva ainda encontra inúmeros entraves, seja pela dificuldade de fiscalização, seja pela resistência cultural e estrutural de empresas e gestores. Apesar de o compromisso do atual Ministério do Trabalho e Emprego em implementar políticas de inclusão, capacitação e sensibilização representar um

avanço necessário, persiste a distância entre a formalidade legal e a prática cotidiana no mercado de trabalho.

Assim, a criação de novas políticas, por si só, não garante a transformação das relações de trabalho, sendo indispensável que se invista também em mecanismos de monitoramento, responsabilização e participação ativa dos sindicatos e da sociedade civil para que essas medidas não se tornem apenas discursos simbólicos, mas efetivamente produzam avanços concretos na redução das desigualdades de gênero.

3.2 Notas introdutórias sobre a tutela jurídica do trabalho da mulher no ordenamento brasileiro

A trajetória das mulheres trabalhadoras é marcada por desafios consideráveis e lutas históricas por reconhecimento e direitos. Durante muito tempo, o trabalho feminino foi desvalorizado, com jornadas extensas, períodos inferiores e condições precárias.

Conforme já explanado, as conquistas ao longo dos anos, impulsionadas por movimentos feministas e sociais, foram fundamentais para trazer à tona essas desigualdades. As mulheres conseguiram se organizar e exigir melhores condições de trabalho, igualdade salarial e direitos trabalhistas. Essa mobilização não apenas mudou a percepção sobre o valor do trabalho feminino, mas também foi comprovada em legislações e políticas. Neste sentido, Fraccaro (2018, p. 94) aponta que

o Brasil era uma “página em branco” sobre questões das mulheres e da infância, embora reconhecesse os empenhos regulatórios dos códigos sanitários, pouco tempo depois, tais páginas vazias passariam a ser escritas com projetos de instalação de creches, licença-maternidade e proibição do trabalho noturno de mulheres, questões que orientaram o debate travado pelos parlamentares da Comissão de Constituição e Justiça.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante na promoção dos direitos das mulheres no Brasil. Estabelece a igualdade entre homens e mulheres, garantindo que todos sejam iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, aborda especificamente a proteção do trabalho da mulher, regulando a necessidade de garantir condições adequadas de trabalho e proteção contra discriminação.

Nesse sentido, a CLT, em seu artigo 372, expõe as normas especiais de proteção ao trabalho da mulher, garantindo condições adequadas e justas para sua atuação no mercado de trabalho. Já o artigo 373-A estabelece a distinção de

discriminação em razão de sexo, garantindo que as mulheres não sejam tratadas de forma desigual em relação aos homens, especialmente em questões de contratação e salários, por exemplo.

A proteção à maternidade no ambiente de trabalho é uma questão essencial para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A legislação brasileira, como o artigo 373-A da CLT, busca coibir a discriminação contra mulheres casadas ou gestantes, reconhecendo a importância de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitado.

Ainda que, com tantas normativas de proteção ao trabalho da mulher, de acordo com a pesquisa de Carvalho (2022, p. 210-211),

o emprego feminino aumentou durante os anos de 2003 a 2014 e diminuiu relativamente na fase recessiva de 2014 a 2018. Além disso, a elasticidade emprego feminino-produto durante a fase de desaceleração de 2011 a 2014 foi superior à verificada no período anterior. De forma sucinta, as mulheres mantiveram a trajetória de ganho de participação no mercado de trabalho, mesmo nos subperíodos de queda no nível de emprego formal. Desse modo, questiona-se quanto da variação total do emprego feminino pode ser explicada por fatores nacionais ou setoriais e quanto corresponde a avanços efetivos na inserção das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, descontados os componentes agregados e setoriais.

Importante mencionar que a legislação trabalhista brasileira, por meio do artigo 392, § 4º da CLT, estabelece importantes direitos para as empregadas durante a gravidez. A garantia de dispensa do horário de trabalho para consultas médicas e exames complementares, sem prejuízo do salário e demais direitos fundamentais para a saúde da gestante e do bebê. Essa medida garante à mulher o acompanhamento de sua gravidez de forma adequada e segura. Além disso, a possibilidade de transferência de função, quando necessário, para a saúde da gestante, é uma outra proteção significativa. Essa flexibilização permite que a mulher se mantenha ativa no mercado de trabalho sem comprometer sua saúde ou o bebê. Previsto também na legislação está a garantia de retorno da mãe à sua função original após a licença, essencial para a manutenção de sua carreira e continuidade profissional.

Ainda, dentro do campo das proteções à gestante, o artigo 394 da CLT aborda sobre as atividades que podem ser relacionadas à sua saúde e ao bebê. Isto é, quando um médico, por meio de atestado, comprova que o trabalho exercido é nocivo, o contrato de trabalho pode ser rompido.

Neste sentido, é importante salientar o entendimento de Carvalho (2022, p. 211):

se o aumento da participação das mulheres no emprego total tivesse um forte componente setorial, isso refletiria na extensão do efeito da segregação. A sobrerrepresentação feminina em determinados setores se explica pela maior disponibilidade de empregos em tempos parciais ou com horários flexíveis que permitem às mulheres conciliar parcialmente o trabalho de cuidado (de crianças e idosos) com o trabalho fora de casa. Isso tende a coincidir com setores altamente informais. Geralmente são atividades de baixa qualificação e baixos salários que permitem essa conciliação de trabalho, o que é uma característica generalizada da inserção laboral das mulheres em todo o mundo, com as nuances individuais de cada região.

Outro avanço nesse ínterim, é a Lei nº 13.287/2016, que acrescentou o artigo 394-A à CLT, proibindo expressamente o trabalho de gestantes ou lactantes em atividades, operações ou locais considerados insalubres. Para tanto, as empregadas devem ser afastadas de atividades insalubres em grau máximo durante toda a gestação. Cumpre destacar que, inicialmente, a proposta da Reforma Trabalhista previa um retrocesso nesse direito normatizando que gestantes e lactantes poderiam trabalhar em atividades insalubres de grau médio ou mínimo, desde que apresentassem atestado médico. No entanto, somente em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou essa regra. A decisão do STF foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, tendo sido julgada, com 10 votos a 1. Desde então, a proibição do trabalho insalubre para gestantes e lactantes é definitiva.

Um direito fundamental assegurado pela legislação brasileira garante a estabilidade da gestante de modo que ela mantenha seu emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A esse respeito, o desconhecimento da gravidez pelo empregador não é justificativa para evitar o direito à estabilidade, ou que reforce a proteção legal das gestantes. Além disso, a Súmula nº 244 do TST e o artigo 391-A da CLT garantem que até os mesmos contratos por prazo determinado adquiram essa estabilidade. Assim a jurisprudência diz:

SÚMULA N.º 244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado

ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

De semelhante modo, a estabilidade provisória também é garantida para adotantes, conforme o artigo 391-A da CLT e a Lei nº 13.509/2017, reconhecendo a adoção como um processo que envolve responsabilidades semelhantes às da maternidade biológica.

Outro ponto relevante é que a gravidez ocorrida durante o período de aviso-prévio é indenizável, conforme o artigo 391-A da CLT, garantindo a uma gestante não ser penalizada por sua condição nesse contexto.

Ainda sob a ótica da proteção do direito ao trabalho da mulher, a licença-maternidade se configura como mais um direito fundamental assegurado pela CLT, garantindo às empregadas gestantes um período de 120 dias de afastamento, e, a partir da alteração da Lei 13.301/2016, permitindo-se a prorrogação para 180 dias em casos específicos, ou seja, para mães de crianças que apresentam sequelas neurológicas relacionadas a doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, como a microcefalia. O mesmo direito se mantém resguardado nos casos de adoção e no caso de guarda judicial. No entanto, no caso de guarda judicial conjunta, apenas um dos adotantes terá direito a esse benefício.

A esse respeito, percebe-se que leis são avançadas para garantir o direito da licença-maternidade a todos os adotantes, independentemente da sua orientação sexual ou estado civil. Isto corrobora com o entendimento do STF ao reconhecer a validade da união civil entre pessoas de mesmo sexo, equiparando as relações homoafetivas às uniões estáveis, posteriormente, podendo ser convertido em casamento. Esse entendimento reafirma o compromisso da legislação brasileira com a proteção da família em suas diversas formas, garantindo que todos os adotantes possam usufruir dos direitos relacionados à licença-maternidade.

Ante ao exposto, todos os aparatos legais aqui mencionados se concretizam na proteção ao direito fundamental das mulheres, e em suma, proteção à vida. Essas normativas não se configuram apenas como uma questão de direitos das mulheres, mas sim um benefício para toda a sociedade. Garantir que as mulheres possam trabalhar durante e após a gestação e todos os outros mecanismos visando a não exclusão da mulher do mercado de trabalho, contribui significativamente para a

formação de uma sociedade mais justa, na qual todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham a possibilidade de contribuir para o desenvolvimento econômico e social.

Todavia, a precarização do trabalho advinda da Reforma Trabalhista de 2017, não deixou que o direito das mulheres passar ileso, é o que destaca Biavaschi (2024, p. 2):

ao atingir de maneira particular o trabalho das mulheres, aumentando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a Reforma Trabalhista vem tornar ainda mais difícil suas condições de vida e de trabalho. Dificuldades essas que se aprofundaram com a pandemia.

Conforme já tratado em capítulo anterior, somada ao desmonte das leis trabalhistas pela reforma, está a crise sanitária instituída pela pandemia da COVID 19, reiterado acima por Biavaschi (2024), que reafirma suas críticas quanto aos modelos de flexibilização pós-2017:

a reforma introduziu medidas flexibilizadoras, permitindo que empregadores e trabalhadores negociem diretamente horário de descanso e horas extras, com efeitos mais nocivos sobre as mulheres, que têm menos força para negociar por sua situação mais vulnerável no mercado de trabalho. Legalizou-se o aumento da jornada via sistema de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, sistema que, antes admitido na via coletiva e com pagamento de horas extras, passou a ser permitido também por meio do contrato individual e desonerando o empregador das horas extras quando observado o limite de 44 horas semanais, fomentando sua adoção. Trata-se de alteração com efeito perverso sobre as mulheres, que, devido às responsabilidades domésticas, terão possibilidades de trabalho remunerado limitadas, porque os horários das creches não coincidem com essas jornadas de trabalho. A desregulamentação de jornada e ausência de pagamentos de horas-extra foram mecanismos que agravaram condições de trabalho das mulheres sob a pandemia (Biavaschi, 2024, p. 5).

Ou seja, a Reforma Trabalhista, ao introduzir mecanismos de flexibilização como a negociação direta de intervalos e horas extras, fragilizou ainda mais a posição das mulheres no mercado de trabalho. Tal medida ignora as assimetrias estruturais de poder entre empregadores e trabalhadoras, em especial quando estas se encontram em condição de maior vulnerabilidade e menor capacidade de negociação. A autorização do regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, que antes dependia de acordo coletivo e incluía o pagamento de horas extras, passou a ser admitida por contrato individual, sem a devida compensação extraordinária, desde que respeitado o teto de 44 horas semanais. Essa modificação transfere o ônus da jornada prolongada às mulheres, que seguem sobrecarregadas com as responsabilidades de

cuidado doméstico e familiar, já que a estrutura pública de apoio, não é compatível com esses regimes de trabalho extensos.

Na prática, a flexibilização das regras e a retirada de proteções associadas ao pagamento de horas extraordinárias intensificaram a precarização do trabalho feminino, sobretudo em contextos de crise como a pandemia, em que a desregulamentação das jornadas agravou a exploração e a sobrecarga de tarefas das mulheres. Assim sendo, ao priorizar a autonomia negocial individual, sem considerar as desigualdades de gênero historicamente consolidadas, a reforma trabalhista produziu efeitos regressivos e aprofundou a exclusão social feminina no mercado de trabalho formal.

3.3 O trabalho plataformizado: configurações contemporâneas das relações laborais na era digital

O trabalho plataformizado é uma forma de trabalho mediada por plataformas digitais, como aplicativos e sites, que conectam diretamente quem oferece um serviço com quem o consome. Essas plataformas funcionam como intermediárias, organizando, distribuindo e muitas vezes controlando o trabalho, sem necessariamente estabelecer vínculo empregatício tradicional com os trabalhadores.

As plataformas digitais de trabalho emergiram como consequência da evolução tecnológica e da crescente conectividade proporcionada pela internet. Diversos fatores contribuíram para o surgimento e popularização desse ambiente, destacando-se, entre eles, os avanços tecnológicos que viabilizaram sua estrutura. O desenvolvimento de dispositivos digitais, como computadores, smartphones, conexões de internet de alta velocidade e sistemas de pagamento online, estabeleceu as condições essenciais para a consolidação das plataformas digitais de trabalho. Tais tecnologias possibilitam que indivíduos se conectem e colaborem de maneira eficiente, independentemente de sua localização geográfica.

Esse modelo de relações de trabalho estabelece um novo modo de produção e organização da sociedade, marcado pela fusão de tecnologias digitais, físicas e biológicas, conhecida por Quarta Revolução Industrial. Para Marques e Cecato (2020, p. 58):

representa um novo capítulo do desenvolvimento humano, causado pela crescente interação entre a sociedade e as novas tecnologias. Pode ser considerada como uma forma de descrever um conjunto de transformações

em curso e iminentes dos sistemas que nos rodeiam, incluídos modelos como a inteligência artificial (IA), a robótica, a fabricação aditiva, as neurotecnologias, as biotecnologias, a realidade virtual e aumentada, entre outras.

Considerando que o trabalho por meio de plataformas digitais permite aos trabalhadores atuarem de qualquer lugar, em qualquer hora, escolhendo tarefas que desejam realizar. E, ainda que, a Indústria 4.0 pressupõe a integração entre o mundo físico e o digital, promovendo a conexão entre pessoas, bens e serviços. Entende-se que, o trabalho desenvolvido por meio de plataformas digitais pode ser compreendido como a execução de tarefas por indivíduos que geram valor para as plataformas a partir do cumprimento de contratos, caracterizando-se por uma ‘parassubordinação’ mediada por tecnologia e por mecanismos de mensuração de desempenho.

Conforme o Relatório da OIT (2020, p. 1),

o trabalho nas plataformas digitais é algo novo e é emblemático do trabalho do futuro. Assume a forma de trabalho realizado em plataformas digitais online (comumente designado por *crowdwork*) e em plataformas de trabalho baseadas numa localização, em que o trabalho é distribuído através de aplicações de software (*apps*).

Além disso, o relatório aponta que a origem do trabalho nas plataformas digitais no início dos anos 2000, teve como uma resposta ao crescimento exponencial da internet e à demanda por intervenção humana em tarefas essenciais ao funcionamento eficiente das indústrias baseadas na web. Nesse sentido, os trabalhadores podem desempenhar suas atividades a partir de qualquer local do mundo, desde que disponham de uma conexão estável com a internet. As tarefas abrangem desde atividades complexas, como programação, análise de dados e design gráfico, até micro tarefas de menor complexidade, predominantemente administrativas.

Sob essa ótica, Franco e Ferraz (2019), ao tratarem das plataformas digitais voltadas à atividades de transporte, com destaque para a Uber, afirmam que

o desenvolvimento de forças produtivas para proceder a valorização do valor dá origem a fenômenos de proporções globais como a relativamente recente “uberização” do trabalho, termo de referência ao pioneirismo da empresa Uber em relação ao seu modelo particular de organização do trabalho. A Uber desenvolveu uma plataforma digital disponível para smartphones que conecta os clientes aos prestadores de serviços. A empresa atua na promoção de atividades de transporte urbano e difere dos demais concorrentes do segmento por meio de elementos como: preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação do percurso ao trajeto indicado no GPS da telefonia móvel; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; e pagamento do serviço de transporte diretamente lançado no cartão de

crédito do passageiro. Sem qualquer vínculo empregatício, os motoristas da Uber trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade e por eles integralmente se responsabilizando. Levando em conta que o Direito do Trabalho brasileiro recalitra em classificar o motorista como empregado - esse trabalhador está, além de impelido a investir nos instrumentos de trabalho, desprotegido nessa relação de trabalho.

Diante desta perspectiva, as plataformas e aplicativos promovem a ideia de ambientes de trabalho mais atrativos para pessoas com diferentes estilos de vida, por não apresentarem a rigidez dos empregos tradicionais, facilitando a conciliação com outros trabalhos. É comum também a afirmação de que essas atividades servem apenas como uma forma de complementar a renda ou como uma maneira descontraída de ganhar dinheiro no tempo livre (Antunes, 2020). Porém, há que se destacar que tal ideia é objeto de crítica, como uma forma de mascarar a precarização deste trabalho. Nesse sentido, de acordo com Antunes (2020, p. 95),

(...) defender e mesmo justificar a instabilidade e intermitência em nome da flexibilidade não é uma estratégia recente para invisibilizar a figura do empregador e assim dificultar a regulação protetiva do trabalho. Outros argumentam que o trabalho em plataforma deve ser entendido no contexto mais geral de precarização do trabalho

Sendo assim, apesar da aparência de empreendedorismo e flexibilidade, essa forma de trabalho frequentemente esconde condições laborais frágeis, inseguras e desprotegidas.

Esse formato de trabalho, o qual foi denominado uberização do trabalho, tem imposto uma tríade destrutiva às relações laborais, na qual a flexibilidade, a informalidade e a intermitência tornam-se elementos centrais do vocabulário, da ideologia e da prática das corporações globais. Observa-se tanto o abandono e a corrosão da legislação trabalhista protetiva quanto a implementação de um novo arcabouço legal que, na realidade, viabiliza formas de exploração das mais antigas, como exemplificado pela legalização do trabalho intermitente durante a reforma trabalhista, em 2017 (Antunes, 2020). Nessa mesma perspectiva, Abílio (2017, *apud* Machado, 2022, p. 129) descreve a uberização como “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho”, ao passo que Antunes (2020, p. 99) complementa:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser, propagada pelas empresas, constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa

liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos, que se convertem em responsabilidade dos/as trabalhadores/as.

Portanto, essa lógica de aparente autonomia encobre, na verdade, uma sofisticada forma de subordinação disfarçada, em que o discurso da liberdade opera como mecanismo ideológico de desresponsabilização das plataformas quanto aos direitos sociais historicamente conquistados. Nesse cenário, o trabalhador deixa de ser sujeito de direitos para se tornar empreendedor de si mesmo, arcando com todos os ônus da atividade produtiva, enquanto a empresa retém os bônus da exploração, sob a fachada da inovação tecnológica e da modernidade.

O primeiro aplicativo de mobilidade urbana, a empresa Uber, surgiu em 2009, nos Estados Unidos, com a proposta de permitir o trabalho *freelancer* de motoristas, no atendimento de passageiros em potencial. Esse modelo de negócio acaba se tornando um fenômeno global, com elevado valor de mercado e receptividade mundial (Zanatta, 2017; *apud* Colodetti e Melo, 2021). No Brasil, a empresa Uber iniciou suas operações em 2014, sendo posteriormente seguidas por outras plataformas de transporte, que, embora relevantes, não são objeto de análise neste estudo. Contudo, destaca-se que algumas dessas plataformas são direcionadas exclusivamente ao público feminino.

O modelo de trabalho proposto se revela especialmente atrativo e viável em cenários de crise econômica, sobretudo para indivíduos com dificuldades de inserção no mercado formal. Tal realidade atinge, com particular intensidade, às mulheres, cuja inserção no mercado de trabalho historicamente enfrentou entraves significativos, resultantes de barreiras sociais e culturais como o assédio moral e sexual, a desqualificação profissional e a persistente desigualdade salarial (Gomes, 2019). Nesse novo contexto, também marcado pela desigualdade de gênero, o formato inovador e acessível dos aplicativos de mobilidade urbana desponta como uma ferramenta facilitadora do exercício da profissão de motorista por mulheres, uma ocupação tradicionalmente associada ao universo masculino (Zanatta, 2017; *apud* Colodetti e Melo, 2021).

Importa ressaltar que, o trabalhador vinculado a esse tipo de plataforma utiliza recursos próprios para a execução de suas atividades, como seu automóvel, aparelho celular e demais instrumentos necessários. Cabe-lhe, ainda, arcar integralmente com os custos relacionados à habilitação específica para o desempenho da função, manutenção do veículo, aquisição de combustível, entre outros. Além de todos esses

encargos, o motorista há que suportar os riscos dessa atividade laboral, reiterando-se que ele não usufrui de qualquer direito trabalhista ou previdenciário, em razão da inexistência de regulamentação jurídica específica. Nesse contexto, conforme aponta Machado (2022, p. 165), entende-se que

as plataformas digitais geralmente usam as fórmulas contratuais de prestação de serviços, autônomos (empreendedores) ou informais. No Brasil, a fórmula jurídica predominante é a informalidade do trabalho por plataformas digitais e, em menor número, o uso do modelo do pequeno empreendedor, pela figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI), ambos mecanismos que produzem generalizada incerteza e insegurança no trabalho.

Portanto, essa estrutura contratual, ao mesmo tempo em que transfere à pessoa trabalhadora a responsabilidade integral pela atividade exercida, promove um esvaziamento de garantias sociais e jurídicas, contribuindo para a consolidação de um modelo laboral precarizado marcado pela instabilidade. A prevalência da informalidade e, em menor escala, da figura do Microempreendedor Individual (MEI), configura não apenas uma flexibilização das relações de trabalho, mas uma verdadeira desproteção institucionalizada, na medida em que retira da relação laboral os elementos típicos da proteção trabalhista. Com isso, consolida-se uma realidade de vulnerabilidade e assimetria, em que o discurso da autonomia esconde a precariedade estrutural e a negação de direitos fundamentais assegurados constitucionalmente aos trabalhadores e às trabalhadoras.

3.4 Refletindo sobre a feminização da pobreza: elementos constitutivos e conceituais

A feminização da pobreza é um conceito que descreve a incidência crescente de pobreza entre mulheres, sobretudo àquelas que se tornam responsáveis pelo sustento de suas famílias. Esse processo muitas vezes se inicia quando uma mulher, geralmente mãe, se vê sem o companheiro no lar, seja por separação, relatos ou outras relações, como a morte do parceiro. Diante desse cenário, ela enfrenta desafios significativos, como a falta de suporte financeiro e emocional, precisando lidar, muitas vezes, com a sobrecarga de responsabilidades relacionadas ao trabalho e ao cuidado dos filhos.

Além disso, a feminização da pobreza está interligada às questões sociais mais amplas, como a desigualdade de gênero, a falta de políticas públicas, práticas de apoio às famílias monoparentais e a precarização do trabalho. É uma manifestação

que requer atenção e ações concretas na possibilidade de promover equidade e garantir acesso às mulheres a recursos e oportunidades que lhes permitam superar a pobreza e melhorar sua qualidade de vida e de seus filhos. Nessa perspectiva, diante das desigualdades persistentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, falar em feminização da pobreza é abordar a realidade segundo a qual, historicamente, as mulheres vêm se tornando progressivamente mais pobres do que os homens.

Conforme argumenta a Novellino (2004), o conceito de feminização da pobreza foi cunhado pela estadunidense Diane Pearce em 1978, atualmente Professora Sênior Emérita da Universidade Washington. Seu pressuposto é o de que a pobreza está rapidamente se tornando um problema feminino. De acordo com a autora, esse é um processo iniciado quando a mulher com filhos passa a não ter mais marido ou companheiro morando no mesmo domicílio e se responsabilizando pelo sustento da família, tendo que, sozinha, manter a si e a seus filhos. Portanto, os estudos mais significativos sobre o tema tomam como objeto as mulheres chefes de domicílio com filhos menores sob sua guarda. Em vista disso, Pearce (1989, p. 5) também reitera o conceito como sendo um

processo de empobrecimento das mulheres ao aumento na proporção de famílias pobres chefiadas por mulher, as quais ela define como aquelas onde há apenas um adulto do sexo feminino e nenhum adulto do sexo masculino. Embora reconheça que, obviamente, há mulheres pobres porque vivem em famílias chefiadas por homens que são pobres, ela vai concentrar sua análise nas mulheres “que são pobres porque são mulheres”. O que significa que ela investiga quais são as consequências econômicas e sociais de ser mulher (sem o apoio de um marido) e que acabam por conduzir à pobreza.

Sendo assim, a presença expressiva de mulheres entre as populações pobres e extremamente pobres pode ser compreendida a partir da posição que ocupam na divisão sexual e social do trabalho. Considerando as desigualdades históricas entre homens e mulheres em uma sociedade ainda marcada pelo machismo, observa-se que a distribuição do poder e das hierarquias sociais contribui diretamente para a produção e perpetuação dessas desigualdades. Portanto, Novellino (2004, p. 2) reforça que “a ‘feminização da pobreza’ representa a ideia de as mulheres tornando-se, ao longo do tempo, mais pobres do que os homens”, e destaca também, que a pobreza feminina pode ser associada à ausência da figura masculina no lar, sendo, portanto, objetificada nas famílias chefiadas exclusivamente por mulheres.

Segundo Pearce (1989), a feminização da pobreza deve ser analisada a partir de dois eixos principais: as fontes de renda disponíveis às mulheres e os efeitos das políticas públicas de combate à pobreza. A autora classifica as fontes de renda em três categorias: a renda proveniente de salários; as transferências privadas, como pensões alimentícias; e as transferências públicas. Essas fontes podem assumir duas categorias distintas: aquela concedida à mulheres com vínculo formal, por meio de benefícios como licença ou aposentadoria assegurados pela seguridade social, e aquela direcionada à mulheres em situação de pobreza, contempladas por programas de assistência social e políticas públicas específicas do Estado. Nesse sentido, a reflexão proposta pela autora evidencia que a feminização da pobreza não pode ser explicada apenas por indicadores de renda, mas deve ser entendida de forma articulada com as políticas públicas e as estruturas sociais as quais condicionam a posição das mulheres no mercado de trabalho e na família.

Ainda, essa abordagem destaca que a renda salarial, por si só, costuma ser insuficiente para garantir autonomia plena, sobretudo diante de desigualdades salariais de gênero e da sobrecarga com o trabalho de cuidado. Cumpre destacar que Novelino (2008, p. 3) enfatiza “a feminização da pobreza como um resultado direto da dupla jornada das mulheres: como força de trabalho não remunerado no próprio domicílio e força de trabalho de baixa remuneração, como consequência do primeiro”. Nesta perspectiva, Biroli (2018, p. 35) destaca que:

o acesso ao trabalho remunerado se dá de forma diferenciada não apenas entre homens e mulheres, mas também entre diferentes grupos de mulheres. O mesmo ocorre no que diz respeito ao exercício de trabalho não remunerado dentro de casa e às formas que a dependência e a vulnerabilidade poderão assumir durante o casamento ou depois do seu término.

A partir do entendimento de que o número de mulheres, na posição de chefes de família, é cada vez mais crescente, seja como principal ou única responsável pela renda familiar se faz necessário reconhecer que a persistente feminização da pobreza no Brasil decorre não apenas da desigualdade salarial, mas de um arranjo social e cultural profundamente enraizado, os quais associam a mulher prioritariamente às funções reprodutivas e ao cuidado. Embora esse aumento aponte para mudanças na configuração familiar e uma maior autonomia feminina, é inegável que essa autonomia se dá em condições precárias, pois recai sobre elas, de modo desproporcional, a responsabilidade pelo sustento e pela gestão doméstica, sem a contrapartida de

políticas públicas estruturantes que as amparem. A esse respeito Biroli (2018, p. 36) traz os seguintes dados estatísticos:

Em 1995, 22,9% das famílias brasileiras tinham mulheres como chefes; em 2013, esse percentual havia subido para 38,8%. A renda média per capita dos domicílios em que o chefe de família é homem permanece, no entanto, superior: é 10,9% maior do que a dos domicílios chefiados por mulheres. Um dado importante para a interpretação dessa desvantagem é que, entre as famílias chefiadas por mulheres, 42,6% são formadas por mulheres com seus filhos (contra 22,9% formadas por casais com seus filhos). Já entre as famílias chefiadas por homens, apenas 3,6% são formadas por homens com seus filhos (contra 57,3% formadas por casais com seus filhos).

Novelino (2008, p.3) corrobora com essas estatísticas ao afirmar que “aqueles domicílios chefiados por mulher - que eram pobres, a razão principal para este rendimento mais baixo não é um menor número de assalariados, mas a baixa capacidade de ganho destes assalariados”. Nessa perspectiva também Pearce (1989) afirma que o principal impedimento para uma melhor inserção no mercado de trabalho são as suas funções reprodutivas. Nas palavras da autora:

(...) devido a suas funções reprodutivas, seus empregadores tendem a ver o seu trabalho como temporário ou secundário e sua casa e família como seus principais compromissos. Como resultado, os salários das mulheres são menores do que os dos homens, e é mais improvável que se beneficiem de treinamento e seguro social. Além disso, as mulheres apresentam maiores taxas de desemprego e precisam esperar maiores períodos entre empregos. (1989, p. 4)

É preciso, portanto, questionar a eficácia de políticas pontuais de transferência de renda e avançar na construção de estratégias mais amplas, que articulem a divisão sexual do trabalho, a proteção social e o combate a estereótipos de gênero, de forma a romper, de modo estrutural, os fatores que historicamente relegaram as mulheres a posições mais precárias no mundo do trabalho e na organização familiar.

Diante de todo este cenário, com todas as dificuldades da mulher para a sua inserção no mundo do trabalho, pelo simples fato de ‘ser mulher’, o quadro se agravou ainda mais em tempos de pandemia da Covid-19. Segundo o novo relatório da ONU, a pandemia colocou mais 47 milhões de mulheres e meninas - da população mundial - abaixo da linha da pobreza, revertendo décadas de progresso com vistas a erradicar a pobreza extrema. De acordo com esse mesmo relatório, antes da pandemia, esperava-se que a taxa de pobreza das mulheres diminuísse 2,7% entre 2019 e 2021, mas os dados apontaram para um aumento de 9,1%. Em 2021, para cada 100 homens

entre 25 e 34 anos vivendo em extrema pobreza há 118 mulheres. Até 2030, a diferença deverá aumentar para 121 mulheres por 100 homens (ONU, 2020).

Conforme os dados do IPEA, acrescenta-se: para as mulheres que já apresentavam grandes desvantagens nos indicadores de participação do mercado de trabalho a desigualdade se manteve. A situação ficou ainda mais exposta e a proporção de ocupadas, entre o total de mulheres, chegou a um patamar pouco abaixo de 40%. A diferença em relação aos homens significou um pouco menos de 20 pontos percentuais. Ao longo do período entre 2012 e 2019, as mulheres já mudavam, mais que os homens, da situação de ocupada para inativa e estavam entre a menor taxa de entrada nas ocupações, e, em 2020, os revezes sofridos nesses indicadores mantiveram a elevada desigualdade (IPEA, 2021).

Em situação alarmante, de acordo com os dados do Ministério do Trabalho, os efeitos da pandemia no emprego foram mais cruéis para as mulheres: 480 mil postos com carteira assinada foram perdidos e mais de 462 mil eram ocupados por mulheres, ou seja, mais de 96% (IPEA, 2021). Tal cenário ainda é mais preocupante, considerando que os dados fornecidos não indicam a porcentagem referente às mulheres desempregadas, chefes de família, sem mencionar, que, com o isolamento social, o acúmulo do trabalho doméstico e cuidado com familiares, como filhos, aumentou significativamente.

Desse modo, entendendo-se a feminização da pobreza enquanto um problema sistêmico, construído a partir de um entrelace de questões sociais - especialmente aquelas advindas diretamente das consequências do 'ser mulher' -, buscou-se compreender a realidade dessa discussão a partir do estado da arte e as nuances tecidas e tangenciadas ao objeto de estudo proposto.

A situação de chefia feminina no âmbito doméstico revela-se especialmente vulnerável do ponto de vista econômico devido à combinação de dois fatores estruturais: a subvalorização do trabalho feminino e a persistente divisão sexual do trabalho.

Considerando que, em uma sociedade capitalista, o trabalho remunerado constitui a principal fonte de sobrevivência, torna-se evidente que ele ocupa lugar central na análise da pobreza que recai de forma recorrente sobre as mulheres. Além disso, a leitura proposta por Pearce (1989) ao destacar a chefia feminina como elemento central na feminização da pobreza reforça a compreensão de que tais mulheres, ainda vinculadas culturalmente ao espaço doméstico e à função de

cuidadoras, enfrentam limitações significativas para se manter como provedoras do próprio lar. Essa condição evidencia como a organização desigual das responsabilidades entre homens e mulheres afeta diretamente a capacidade econômica das mulheres chefes de família, perpetuando a precariedade e a exclusão social a que historicamente têm sido submetidas.

CAPÍTULO 4 – PESQUISA EMPÍRICA – GÊNERO E TRABALHO: A DUPLA EXCLUSÃO DA MULHER NO CONTEXTO DA FEMINIZAÇÃO DA POBREZA DAS MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Neste capítulo, a pesquisa empírica sobre gênero e trabalho se dedica a investigar, por meio de dados concretos, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e nas relações laborais. Esse estudo parte da observação da realidade para compreender como as relações de poder, discriminação e divisão sexual do trabalho impactam a vida das mulheres e de outros grupos de gênero no ambiente laboral.

Diante desse contexto, este tópico propõe-se a analisar, sob uma perspectiva experimental, os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho contemporâneo, com especial atenção à precarização, às jornadas múltiplas e às formas de violência de gênero no âmbito laboral.

4.1 Vozes que constroem a pesquisa: reflexões sobre o processo do estágio de imersão prático-institucional

Como critério obrigatório dentro programa de Mestrado em Direito da UEPG, estava a realização do estágio de imersão prático-institucional, cujo objeto de pesquisa era analisar a demanda com relação à contratação de trabalhadores das plataformas digitais de transporte. Ainda, o objeto do estudo, vincula-se diretamente com as relações de trabalho e suas implicações hodiernas, tendo por escopo a contratação de motoristas nas plataformas digitais.

Dessa forma, ao longo do estágio de imersão foram analisados processos judiciais existentes entre os anos 2021 e 2023, especificamente na comarca de Ponta Grossa, identificando-se os sujeitos processuais envolvidos, o objeto/tema da demanda, bem como os procedimentos e instrumentos utilizados, a fim de constatar qual o amparo jurídico do trabalhador nos aplicativos de transporte Uber e 99 Pop.

Atualmente, inexistem normas legais específicas que regulamentem de forma abrangente o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, o que tem ocasionado intensos debates jurídicos, especialmente quanto à definição da competência jurisdicional para o julgamento das demandas envolvendo essa modalidade de prestação de serviços. Assim, é válido elucidar o que discorre Rodrigues:

o “precariado” é uma classe que precisa ter voz e visibilidade, para que se compreenda os valores, a cultura, os anseios e as histórias de vida e trabalho. Só a partir desta dinâmica, será possível a mobilização da sociedade rumo a diminuição da precarização das condições de trabalho e de risco à saúde e segurança desses trabalhadores, bem como a garantia de proteção social e direitos trabalhistas. (2021, p.9)

Ao julgar recurso oriundo de decisão proferida pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) firmou entendimento no sentido de que a relação estabelecida entre motoristas e plataformas digitais, como a Uber, reveste-se de natureza civil. Nessa perspectiva, o vínculo jurídico entre as partes é regido pelas disposições do Código Civil, especialmente no tocante às normas contratuais e obrigacionais.

Ainda que o motorista não se enquadre na figura clássica do trabalhador subordinado, a atuação como prestador autônomo de serviços de transporte, intermediada pela plataforma digital, insere a relação no campo das relações de consumo, dada a natureza da prestação e a vulnerabilidade do prestador frente à estrutura da empresa contratante.

Todavia, cumpre salientar que esse entendimento não é pacificado, havendo divergência na jurisprudência dos tribunais brasileiros. A Justiça do Trabalho, inclusive, tem reconhecido o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais, o que evidencia a controvérsia sobre o tema.

Atualmente, a matéria é objeto de discussão no Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, de relatoria do Ministro Edson Fachin, interposto pela empresa Uber. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral do tema - Tema 1.291 -, e a tese que vier a ser fixada nesse julgamento terá aplicação obrigatória a todos os casos semelhantes em tramitação no Judiciário brasileiro.

Neste sentido, o Relatório da OIT (2018, p. 111), a respeito do futuro do trabalho nas plataformas digitais, defende que é necessário

adaptar os mecanismos de segurança social para cobrir trabalhadores de todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato. Embora o estatuto jurídico de alguns trabalhadores das plataformas digitais não seja claro, atualmente os trabalhadores são classificados principalmente como trabalhadores por conta própria. As políticas adotadas para facilitar a cobertura de trabalhadores por conta própria e de trabalhadores em formas atípicas de emprego (por ex., trabalho ocasional) por regimes de segurança social são um guia útil sobre as medidas que poderão ser tomadas para integrar os trabalhadores das plataformas digitais nesses sistemas.

A opção por pesquisar ações ajuizadas na Justiça Comum decorreu da

dificuldade de realizar o estágio de imersão na Justiça do Trabalho. Diante dessa limitação, a presente pesquisa foi desenvolvida com base em processos judiciais protocolados entre 1º de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2023, todos ajuizados na Comarca de Ponta Grossa, em face das plataformas Uber e 99 Pop. A principal atividade desenvolvida durante o estágio foi a análise dos processos, verificando todo o andamento processual, as defesas e argumentos trazidos pelas partes bem como o argumento utilizado pelo juízo ao proferir sua decisão, verificando, também, se, em caso de recurso apresentado pela parte irredutível, haveria a reforma da decisão.

Foram localizados, conforme o período mencionado, 17 processos judiciais em face das plataformas digitais Uber e 99 Pop. Todos os processos versavam sobre a mesma temática: tratavam a respeito de motoristas que atuavam nas plataformas digitais e que, sem qualquer motivo justificável, foram banidos e bloqueados do aplicativo, ou seja, devido ao desligamento injustificado e arbitrário da plataforma, pleitearam ao Judiciário a reintegração a plataforma bem como a indenização por danos morais e pedido de lucros cessantes devido ao tempo que ficaram proibidos de trabalhar.

Dos 17 processos localizados, se fez a seguinte análise:

- 9 processos foram ajuizados em 2021, 6 foram ajuizados em 2022 e somente 2 foram ajuizados em 2023.
- 7 processos foram ajuizados em face da Uber e 10 ajuizados em face da 99 Pop.
- 15 processos foram ajuizados por homens e somente 2 por mulheres.
- 12 foram de sentenças improcedentes e 5 de sentenças parcialmente procedentes

O relatório analisado revela uma realidade jurídica profundamente assimétrica no que se refere ao trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil, especialmente no contexto da Comarca de Ponta Grossa/PR. A partir da análise dos 17 processos judiciais, observou-se que a atuação das empresas Uber e 99 Pop está ancorada em uma lógica de desresponsabilização, respaldada tanto pela ausência de regulamentação específica quanto por uma interpretação judicial que prioriza os princípios da autonomia privada e da livre iniciativa em detrimento da proteção da dignidade dos trabalhadores.

A pesquisa evidencia também que, apesar de uma atuação econômica guardando todos os traços de uma relação de dependência econômica e

subordinação algorítmica, a maioria das decisões judiciais, isto é 12, de um total de 17 processos foi desfavorável aos trabalhadores, refletindo um entendimento majoritário pela inexistência de vínculo ou obrigação contratual permanente das plataformas frente aos motoristas. Essa tendência reforça uma naturalização da precarização laboral, legitimando práticas empresariais que, sob o discurso da liberdade contratual, operam verdadeiras formas contemporâneas de exploração.

A análise desses casos, os quais se mostram desfavoráveis aos trabalhadores, revela elementos que escancaram essa contradição. Em situações de banimento arbitrário, muitas vezes sem qualquer contraditório ou devido processo, os trabalhadores são abruptamente excluídos de sua única fonte de renda, sem qualquer respaldo jurídico que assegure direitos mínimos. Tais dados corroboram com o Relatório da OIT (2019, p. 61):

A inexistência de uma relação de trabalho clara afeta a regularidade do trabalho. Muitas vezes, os trabalhadores das plataformas digitais não encontram trabalho suficiente e precisam procurá-lo continuamente, sem qualquer garantia de sucesso. Esta forma de trabalho distingue-se claramente do «trabalho a partir de casa» pouco qualificado na indústria transformadora, onde os trabalhadores têm maior probabilidade de ter um fluxo regular de trabalho do fornecedor que lhes confia trabalho com mais regularidade. O desejo de procurar mais trabalho também se deve em parte ao fato de a remuneração ser insuficiente.

Embora o Judiciário reconheça, em casos pontuais, o direito à indenização por danos morais, tal reparação não reverte a lógica estrutural da precarização nem restabelece a atividade laboral perdida. Mais grave ainda é o entendimento consolidado de que não se pode compelir uma plataforma a restabelecer o vínculo, sob o argumento da inviolabilidade da livre iniciativa.

Os dados levantados pela pesquisa, também escancara as marcantes desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho plataformizado. Conforme já dito, dos processos analisados, apenas dois foram ajuizados por mulheres, esse fato merece destaque já que revela, não apenas uma sub-representação numérica, mas, sobretudo, a reprodução das barreiras históricas de acesso ao mercado de trabalho formal e informal por parte das trabalhadoras, que somam, ainda, as jornadas de trabalho reprodutivo e cuidado, as quais se sabe, são invisibilizadas. Nesse sentido, vale ressaltar o apontamento de Neves (2013):

as representações de gênero são construídas social e culturalmente, e influenciam a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se constroem como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão

sexual do trabalho. Se a divisão sexual do trabalho é um conceito mais afeito ao terreno específico do trabalho, a categoria relações de gênero amplia a análise ao incorporar as construções históricas e culturais e os significados das representações do feminino e do masculino. (2013 p. 413)

Por outro lado, é relevante destacar a contradição jurídica central observada: a qualificação do trabalho dos motoristas como uma relação de consumo, de natureza civil, sem reconhecer os claros elementos de subordinação estrutural, econômica e tecnológica, presentes na dinâmica do trabalho mediado por plataformas. Esse entendimento, apoiado na tese de que as plataformas não são empregadoras, mas apenas intermediárias tecnológicas, desconsidera propositalmente a assimetria de poder, o controle por algoritmos, os sistemas de avaliação, as penalidades invisíveis e o bloqueio unilateral que caracteriza a relação.

Ao alinhar-se aos princípios da livre concorrência e do empreendedorismo digital, o Judiciário acaba por reforçar uma lógica neoliberal, a qual desconsidera as transformações substanciais no mundo do trabalho contemporâneo. Trata-se de uma atuação, ainda que juridicamente coerente dentro da dogmática civilista, socialmente injusta, economicamente excludente e politicamente funcional aos interesses das *big techs*.

Esse cenário, revelado a partir dos dados obtidos no processo de estágio, confirma as críticas já apontadas por autores como Helena Hirata (2021), Silvia Federici (2017) e Nick Srnicek (2017), denunciando que a captura da força de trabalho por estruturas digitais são responsáveis por reproduzir desigualdades históricas e aprofundam a precarização. A ausência de proteção social, de direitos previdenciários, de mecanismos de segurança jurídica e a ausência de negociação coletiva tornam evidente que o trabalho plataformizado não é uma nova fronteira de liberdade, mas sim uma atualização das velhas formas de exploração sob a roupagem da inovação tecnológica.

Portanto, a pesquisa desenvolvida não apenas cumpre seu objetivo metodológico, mas oferece um retrato concreto e alarmante das limitações do sistema jurídico brasileiro diante dos desafios impostos pela plataformização do trabalho. Evidencia-se, assim, a urgência de iniciativas como a construção de Observatórios Virtuais, capazes de produzir dados, dar visibilidade às violações, subsidiar formulações jurídicas e políticas públicas, bem como fomentar o debate acadêmico e institucional sobre os impactos da economia de plataforma.

Diante disso, a conclusão inevitável é que o ordenamento jurídico brasileiro, tal como se estrutura atualmente, encontra-se aquém das necessidades de proteção social dos trabalhadores em plataformas, funcionando, na prática, como um vetor de reprodução da precarização, da informalidade e da violação sistemática de direitos fundamentais.

4.2 Gênero, trabalho e vivências: reflexões a partir da análise dos dados empíricos do questionário com motoristas das plataformas digitais

Neste tópico, serão discutidos e apresentados os principais achados oriundos da pesquisa de campo, à luz das narrativas coletadas junto aos motoristas que atuam em plataformas digitais de transporte. A partir do questionário, buscou-se compreender como as questões de gênero se entrelaçam às condições de trabalho, às estratégias de sobrevivência e às experiências cotidianas dessas trabalhadoras e trabalhadores, evidenciando desigualdades, vulnerabilidades e formas de resistência que emergem no contexto laboral contemporâneo.

4.2.1 Inconsistências administrativas e fragilidade estrutural: o caso UNICOOBI

No município de Ponta Grossa, localiza-se a Cooperativa de Consumo da União dos Motoristas e Entregadores por Aplicativos de Mobilidade (UNICOOB), regularmente inscrita no CNPJ nº 52.044.240/0001-91, cuja sede encontra-se situada na Rua Pedro Beninca, nº 245.

A proposta inicial da pesquisa consistia na coleta de dados empíricos junto aos motoristas vinculados à referida cooperativa, de modo a aprofundar a análise sobre as condições de trabalho e a organização coletiva da categoria. Todavia, apesar de sucessivas tentativas de contato institucional, não foi possível obter resposta por parte da instituição, inviabilizando, assim, a ou aplicação de questionários diretamente aos seus associados. Diante desse contexto, visando mitigar a limitação decorrente da ausência de dados primários, optou-se por realizar uma busca sistemática, utilizando o número do CNPJ da cooperativa como referência, para identificar informações públicas disponíveis sobre a estrutura e o funcionamento da cooperativa.

Com relação à análise e interpretação de dados, é importante destacar Lakatos (2003, p. 168), uma vez que “representa a aplicação lógica dedutiva e indutiva

do processo de investigação. A importância dos dados está não em si mesmos, mas em proporcionarem respostas às investigações”.

Nesse levantamento, foram localizadas sete ações judiciais propostas em face da entidade. A análise dos documentos anexados a tais processos, notadamente o estatuto social, o plano de benefícios dos cooperados e a notificação extrajudicial enviada à cooperativa, forneceu elementos relevantes para a compreensão do modelo de governança, da organização administrativa e das diretrizes de benefícios coletivos adotadas.

A respeito do Estatuto Social, tem-se que a UNICOOBI, formalmente constituída em 27 de junho de 2023 e com alterações estatutárias posteriores, configura-se como uma organização de caráter coletivo, regida pelos princípios cooperativistas de autogestão, autonomia e interesse mútuo de seus cooperados. Sua sede administrativa está localizada na cidade de Ponta Grossa/PR, mas sua área de ação compreende todo o território nacional, admitindo motoristas e entregadores que atuem em plataformas de mobilidade urbana e entregas.

O objetivo central da cooperativa, conforme delineado em seu estatuto, é fornecer condições de trabalho mais seguras e economicamente viáveis para seus cooperados. Para tanto, prevê a oferta de um sistema de segurança com monitoramento geolocalizado e equipe de pronta resposta, além de facilitar o acesso a corridas lucrativas por meio de parcerias comerciais. A UNICOOBI também busca reduzir custos operacionais por meio de convênios em diversas frentes, como combustíveis, seguros veiculares, locação de veículos, planos de saúde, produtos farmacêuticos e serviços financeiros.

No que concerne à estrutura social, o estatuto estabelece que a adesão é facultada a indivíduos que comprovem o exercício regular da atividade de transporte remunerado, mediante registro na CNH e vínculo ativo com plataforma de mobilidade, além de não terem incorrido em condutas lesivas à imagem da cooperativa. O quadro de associados não possui limite máximo, porém deve respeitar o número mínimo necessário à composição dos órgãos de administração.

A governança interna se materializa por meio de três instâncias principais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. A Assembleia Geral, órgão máximo de deliberação, é responsável por eleger os membros dos conselhos, aprovar as contas, fixar políticas gerais e deliberar sobre reformas estatutárias, fusões, incorporações e dissoluções.

O Conselho de Administração exerce a função executiva e estratégica, composto por três membros com mandato de quatro anos, cabendo-lhes deliberar sobre a admissão, demissão e exclusão de cooperados, convocar assembleias, propor políticas operacionais e supervisionar a execução dos serviços. Já o Conselho Fiscal, igualmente composto por três membros efetivos e três suplentes, fiscaliza as atividades contábeis e financeiras, assegurando a transparência na gestão dos recursos.

A estrutura de capital da cooperativa é formada por quotas-parte individuais de valor fixo, cuja integralização é condição para admissão. Essas quotas são intransferíveis à terceiros não cooperados e destinam-se a garantir a solvência da entidade. O estatuto estabelece que eventuais sobras financeiras devem ser distribuídas proporcionalmente à participação do cooperado nas operações, após as deduções obrigatórias para fundos de reserva e assistência técnica, educacional e social (FATES).

A exclusão ou eliminação de cooperados pode ocorrer em casos de infração legal ou estatutária, mediante decisão fundamentada do Conselho de Administração, garantindo-se o direito de defesa e recurso. Em qualquer hipótese de desligamento, o cooperado faz jus à restituição do capital integralizado, devidamente corrigido, após a aprovação das contas do exercício social.

Observa-se que a UNICOOBI adota um modelo organizacional que privilegia a autogestão, a mutualidade e a assistência mútua, alinhando-se aos princípios do cooperativismo clássico, tais como autogestão, participação democrática, transparência e assistência mútua, porém, nesse caso específico, adaptado às especificidades do trabalho mediado por plataformas digitais. A previsão de benefícios complementares, assistência jurídica, capacitação profissional e alternativas de geração de renda adicional (como publicidade em veículos) revela uma tentativa de conferir maior proteção social e econômica a trabalhadores frequentemente caracterizados por vínculos laborais precários.

Neste sentido, é importante destacar, de acordo com Garcia (1981, p. 39):

as cooperativas seriam essencialmente uma organização de pessoas que, em bases democráticas, se unem com o objetivo de atender certas necessidades econômicas fundamentais. Este tipo particular de associação manifesta duas dimensões básicas: é uma instituição política (interessada na organização e promoção social de seus membros) e é, ao mesmo tempo, um empreendimento econômico (que se obriga a produzir algum bem ou serviço dentro de um grau relativo de eficiência econômica).

A definição de cooperativa como organização que reúne pessoas em bases democráticas, com o propósito de atender necessidades econômicas comuns, evidencia a importância de manter em equilíbrio suas duas dimensões essenciais: a social e a econômica. Assim, destaca-se que o sucesso de uma cooperativa não depende apenas de um estatuto bem estruturado, mas, sobretudo, de práticas de gestão comprometidas com os princípios cooperativistas e com a confiança coletiva que sustenta sua existência.

No que diz respeito ao plano de benefícios disponibilizado UNICOOBI, pode-se notar que se configura como um instrumento complementar de proteção social e de suporte operacional para motoristas e entregadores filiados, estruturando-se em diferentes níveis de cobertura e serviços, ajustados segundo o grau de contribuição mensal do cooperado. A estrutura do plano evidencia a estratégia da cooperativa em oferecer uma rede de benefícios escalonada, composta por cinco categorias principais: Básico, Bronze, Prata, Ouro e Diamante. Cada categoria incorpora, cumulativamente, novos serviços e garantias, possibilitando ao cooperado selecionar o nível de proteção que melhor se ajusta às suas necessidades e possibilidades financeiras.

No nível Básico -mensalidade de R\$ 19,99-, mediante contribuição reduzida, o cooperado passa a ter direito a assistência 24 horas, acesso aos canais de comunicação internos, uso das dependências físicas da base (como café, banheiros, escritório para impressões), assessoria jurídica e contábil, além de participar de uma rede de parcerias, descontos e sorteios, configurando-se como um pacote elementar de suporte organizacional e de bem-estar.

No Plano Bronze -mensalidade de R\$ 49,99- o cooperado, além de manter todos os benefícios anteriores, passa a usufruir de um robusto sistema de segurança operacional. Esse nível inclui serviços como rastreamento veicular, botão de pânico, central de monitoramento automatizada, servidor redundante para segurança de dados, equipe de pronta resposta em campo 24 horas e instalação de cerca eletrônica. Complementa-se ainda acesso à proteção veicular e auxílio farmácia, com possibilidade de obtenção de carro reserva a custo subsidiado.

A categoria Prata -mensalidade de R\$ 64,99- amplia a cobertura do plano Bronze com a inclusão de seguro de vida no valor de R\$ 100.000,00, abrangendo eventos de morte e invalidez, além de assistência funeral. Tal adição reforça o caráter

de proteção social, mitigando riscos patrimoniais e familiares decorrentes de imprevistos graves na atividade de transporte.

O Plano Ouro -mensalidade de R\$ 64,99- avança na proteção social adicionando ao pacote Prata, uma estrutura de assistência à saúde complementar. Essa modalidade viabiliza o acesso a consultas médicas e exames com valores reduzidos, bem como descontos em farmácias e outros estabelecimentos, além de mecanismos de *cashback*, ampliando o alcance da proteção à esfera da saúde preventiva e curativa.

Por fim, o Plano Diamante -mensalidade de R\$ 79,99 + valor de proteção veicular- configura-se como o nível mais abrangente, reunindo todos os benefícios anteriores e adicionando proteção veicular completa, que cobre riscos de roubo, furto, colisão, perda total e eventos naturais. Esta modalidade inclui ainda cobertura para danos morais, assistência de guincho 24 horas, seguro de responsabilidade civil contra danos a terceiros -até R\$ 100.000,00- e seguro de passageiros -até R\$ 20.000,00-.

O modelo de benefícios da UNICOOBI revela uma estratégia cooperativista que busca suprir lacunas estruturais da atividade autônoma de transporte por aplicativo, caracterizada pela ausência de vínculos empregatícios formais e, conseqüentemente, pela inexistência de direitos sociais garantidos pelo regime celetista. A pluralidade de serviços, a flexibilidade de escolha e a natureza contributiva sugerem uma tentativa de mitigar a vulnerabilidade típica da categoria, fornecendo suporte multidimensional -operacional, jurídico, patrimonial e de saúde- em um formato mutualista.

A análise conjunta do Estatuto Social e do Plano de Benefícios da Cooperativa evidencia, em termos formais, uma estrutura organizacional baseada nos princípios clássicos do cooperativismo. O Estatuto, por sua vez, estabelece direitos e garantias mínimos aos cooperados, disciplinando a adesão, a participação nos órgãos deliberativos, a restituição de quotas-partes em caso de desligamento e a previsão de assembleias para legitimar decisões de impacto coletivo. Nesse sentido, é importante destacar o que discorre Garcia (1981, p.42):

o projeto cooperativista - no seu sentido mais profundo - implica considerar seus integrantes como seres humanos autodeterminados, sujeitos ativos e conscientes, capazes, portanto, de participar na transformação do mundo em que vivem. Isto significa que entre os membros da cooperativa e suas estruturas administrativas existe uma relação de tensão constante e

dinâmica. O ator cooperativista se recusa a ser reduzido a uma simples descrição de cargos, funções ou a um formato administrativo rígido. A sua ação pressupõe, é óbvio, um sistema organizado de tarefas, mas, esta se manifesta - na sua expressão mais consciente - como o resultado do confronto entre aquilo que o sujeito, dentro de um dado sistema administrativo, pode fazer, deve fazer e, realmente faz e os atos que lhe são prescritos pela doutrina cooperativista.

Ou seja, a força de uma cooperativa reside justamente nessa tensão criativa entre a estrutura administrativa necessária e a autonomia dos cooperados, que, ao se reconhecerem como sujeitos ativos, reafirmam na prática os valores de solidariedade, participação democrática e responsabilidade coletiva. Esse equilíbrio dinâmico permite que a cooperativa não apenas funcione como um empreendimento econômico, mas também se firme como espaço de emancipação social e de construção de uma realidade mais justa para todos os seus integrantes.

No que diz respeito à mencionada notificação extrajudicial encaminhada por ex-cooperados da UNICOOBI, entendeu-se a necessidade de maior transparência e acesso à informação no âmbito da gestão cooperativista. Fundamentada no artigo 22 da Lei nº 5.764/1971 (Lei das Cooperativas), responsável por assegurar aos cooperados o direito de examinar livros e documentos obrigatórios, a notificação pleiteia a apresentação de registros essenciais, como matrículas de cooperados, livros de presença e atas de assembleias, essenciais para garantir a participação democrática e o controle social dentro da cooperativa.

Tal iniciativa reforça a relevância da publicidade e da prestação de contas como princípios basilares do cooperativismo, revelando também a insatisfação dos ex-cooperados frente a uma possível gestão opaca ou pouco responsiva às demandas de fiscalização. Nesse contexto, a recusa injustificada ao atendimento da notificação poderia configurar afronta aos direitos dos associados e motivar o ajuizamento de ação judicial para compelir a exibição dos documentos, destacando a necessidade de fortalecer práticas de governança transparentes no ambiente cooperativo.

No entanto, à luz dos documentos extraídos dos processos judiciais analisados em face da Cooperativa, constata-se um descompasso significativo entre essa normatização formal e a prática administrativa observada na gestão da cooperativa. As ações relatam condutas da atual diretoria que destoam dos princípios de boa-fé e solidariedade, pilares do cooperativismo, evidenciando decisões unilaterais e supostamente arbitrárias, especialmente no que tange à exclusão de membros e à imposição de obrigações financeiras posteriores ao desligamento.

De forma particular, destaca-se a alteração estatutária realizada em Assembleia Geral Extraordinária, na qual se inseriu uma cláusula que prolonga obrigações para cooperados desligados. Segundo narram os demandantes, tais alterações foram realizadas após o desligamento formal, infringindo o princípio da irretroatividade normativa consagrado no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e contrariando a interpretação histórica do próprio estatuto, que determinava a extinção de direitos e deveres com a aprovação das contas do exercício em curso.

Ademais, conforme se infere das demandas judiciais, há relatos de ausência de transparência e restrição no acesso aos documentos fundamentais para o controle interno e para o exercício do direito de defesa, tais como o livro de matrícula, o livro diário e registros contábeis. Essa conduta vai de encontro ao disposto no artigo 39 da Lei nº 5.764/1971, que garante a todos os associados o direito de fiscalização e acesso a informações financeiras.

Outro aspecto crítico, evidenciado nas narrativas judiciais, é o protesto de dívidas consideradas indevidas, utilizado, conforme alegado, como instrumento de retaliação contra ex-membros que questionaram a regularidade da gestão. Tal prática, se confirmada, revela incompatibilidade com a finalidade mutualista da cooperativa, além de configurar possível abuso de direito e afronta à dignidade e reputação financeira dos ex-cooperados.

Assim, à luz da documentação analisada, observa-se que a prática administrativa da UNICOOBI, na forma como descrita nos autos, parece fragilizar princípios essenciais do cooperativismo: a gestão democrática, a transparência, o controle mútuo entre cooperados e a boa-fé objetiva. Tal cenário compromete a confiança dos associados, elemento vital para a sustentabilidade de uma organização cooperativa.

Dessa forma, impõe-se uma reflexão crítica sobre a necessidade de mecanismos mais eficazes de governança, fiscalização interna e participação coletiva, de modo a assegurar que a estrutura normativa da cooperativa não se limite a um arcabouço teórico, mas se traduza em práticas efetivas, coerentes e justas para todos os seus membros e ex-membros.

Cumpre salientar que todas as demandas judiciais identificadas foram ajuizadas no ano de 2025 e ainda se encontram em fase incipiente de tramitação, sem o regular exercício do contraditório, uma vez que apenas em duas delas a Cooperativa

foi formalmente citada. Desse modo, não é possível, neste momento, extrair conclusões definitivas a respeito da totalidade dos fatos narrados, haja vista que se baseiam, até então, unicamente na versão apresentada pelos motoristas demandantes. Todavia, a simples existência de múltiplas ações com pleitos convergentes, somada à fase embrionária de resposta por parte da UNICOOBI, revela possíveis indícios que merecem análise crítica, sugerindo a hipótese de fragilidade organizacional e eventuais inconsistências na efetivação das garantias estatutárias e contratuais assumidas pela cooperativa em face dos motoristas.

4.2.2 Vivências cotidianas: um olhar a partir dos motoristas de aplicativos

Com o objetivo de aprofundar a compreensão acerca das experiências concretas de quem atua no trabalho mediado por plataformas digitais, foi realizado a aplicação de um questionário com motoristas de aplicativos de transporte. Essa etapa empírica da pesquisa buscou captar percepções, dificuldades, estratégias e expectativas desses trabalhadores e trabalhadoras, permitindo confrontar os dados estatísticos e a análise teórica com a vivência cotidiana no setor.

O questionário foi orientado por um roteiro previamente elaborado, que contemplou temas como condições de trabalho, renda, autonomia, conciliação com a vida familiar e percepção de direitos trabalhistas. Esse modelo corrobora com os apontamentos a respeito feitos por Alves (2014, p. 34) e Lakatos (2003, p. 195), que respectivamente discorrem sobre o questionário: “é feita principalmente a pesquisas de natureza quantitativa, quando o objetivo principal é ampliar os resultados para uma dada população, mas com a pretensão de aprofundar o terna”; ao passo que se configura como

um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

A escolha por um método qualitativo se justifica pela necessidade de explorar as nuances e contradições do trabalho por plataformas, as quais nem sempre se revelam plenamente nos indicadores macroeconômicos ou em fontes secundárias. Assim, os relatos colhidos contribuem de forma valiosa para iluminar as dinâmicas de precarização, a persistência de desigualdades de gênero e as estratégias de

resistência e adaptação construídas pelos motoristas, elementos essenciais para o debate crítico sobre as transformações do mundo do trabalho contemporâneo.

Longe de pretender universalizar conceitos, esta pesquisa reconhece as limitações decorrentes do número de entrevistados, inferior ao inicialmente projetado. Ainda assim, os dados obtidos revelam-se suficientes para corroborar as hipóteses formuladas, oferecendo subsídios relevantes para a reflexão sobre a temática em questão. Dessa forma, optou-se pelo questionário, com um roteiro preestabelecido, de acordo com Lakatos (2003, p. 197):

ela se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas de acordo com um plano. O motivo da padronização é obter, dos entrevistados, respostas às mesmas perguntas, permitindo que todas elas sejam comparadas com o mesmo conjunto de perguntas, e que as diferenças devem refletir diferenças entre os respondentes e não diferenças nas perguntas.

Conforme exposto anteriormente, a pesquisa tinha como público-alvo inicial os motoristas cooperados da UNICOOB, a fim de investigar de maneira mais aprofundada a dinâmica de trabalho dentro do modelo cooperativista. Contudo, em razão dos obstáculos já detalhados, especialmente a ausência de resposta da cooperativa e a falta de acesso aos seus registros, essa etapa não pôde ser executada como previsto. Diante dessa limitação, optou-se por direcionar o questionário a motoristas de aplicativos em geral, ampliando o escopo empírico e possibilitando a coleta de dados relevantes para a análise das condições de trabalho mediadas por plataformas digitais.

O questionário aplicado nesta pesquisa foi estruturado com o propósito de captar aspectos centrais da experiência dos motoristas de aplicativos, com ênfase na investigação das condições de trabalho, perfil socioeconômico e percepções individuais a respeito da atividade. Ao todo contou com 19 perguntas, combinando questões objetivas e abertas, distribuídas em blocos temáticos, disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms*. O primeiro bloco concentrou-se na caracterização dos respondentes, incluindo dados como idade, sexo, cor ou raça, estado civil, escolaridade e faixa de renda.

O questionário também trouxe perguntas abertas, que buscaram aprofundar elementos subjetivos da experiência dos motoristas, como a percepção de esforço e necessidade de estender a jornada para garantir renda mínima, impactos na vida pessoal e familiar, eventuais problemas de saúde relacionados ao trabalho, custos

imprevistos e vivências de situações de insegurança ou assédio. Ademais, foram incluídas questões sobre o suporte oferecido pelas plataformas, a comunicação com os aplicativos e a visão dos trabalhadores sobre a sustentabilidade da atividade como fonte de renda no longo prazo. E, por fim, solicitou-se aos motoristas que indicassem melhorias desejadas para suas condições de trabalho. Esse conjunto de questões teve por objetivo construir uma análise crítica e aprofundada das dinâmicas de precarização e dos desafios vivenciados no cotidiano do trabalho mediado por plataformas digitais.

Para fins de levantamento dos dados, o questionário foi aberto em 01 de abril de 2025 e foi disponibilizado até 10 de maio de 2025. Sua divulgação foi realizada por meio de postagens direcionadas em grupos do Facebook frequentados por motoristas de aplicativos, além do envio do link a motoristas integrantes de grupos de WhatsApp vinculados à atividade, garantindo que o público-alvo da pesquisa tivesse acesso ao instrumento de forma ampla e adequada. O link foi reiterado durante as semanas em que ficou ativo.

Ao todo, obtiveram-se 10 respostas de motoristas de aplicativos, todos válidos para a análise, vez que o critério de participação seria de trabalhar (ou ter trabalhado) em alguma plataforma digital de trabalho. Todos concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Compreende-se que a aplicação do questionário junto aos motoristas pesquisados apresentou baixa adesão, ainda que tenham sido feitas reiteradas tentativas de contato direto com os trabalhadores. Embora não tenha sido possível identificar de forma objetiva as razões para essa resistência, observa-se que ela se estendeu inclusive à própria UNICOOB, dificultando o alcance do público-alvo originalmente previsto e limitando a participação na etapa empírica da pesquisa. Dito isso, segue a apresentação dos dados levantados bem como suas análises.

No primeiro bloco em que foram abordadas as questões de idade, raça e gênero. tem-se: referente à faixa etária, observa-se uma concentração significativa de respondentes entre 41 e 45 anos (40%), seguida de percentuais distribuídos de forma equivalente entre as faixas de 26 a 30 anos (20%), 36 a 40 anos (20%) e 46 a 50 anos (20%). Esses dados sugerem que a atividade de motorista por aplicativo atrai predominantemente indivíduos em idade adulta madura, possivelmente motivados por fatores como necessidade de complementação de renda ou dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal em faixas etárias intermediárias.

No que concerne à raça ou etnia, verifica-se 80% dos entrevistados autodeclarados brancos, ao passo que 20% são identificados como pardos. Esse recorte evidencia uma sub-representação de grupos étnicos historicamente vulnerabilizados, o que pode estar relacionado a barreiras estruturais de acesso, inclusive no financiamento de veículos ou habilitação com autorização para dirigir em aplicativos.

Por fim, quanto à identidade de gênero, nota-se que 60% dos respondentes são homens e 40% mulheres, confirmando a predominância masculina ainda presente nesse segmento de trabalho. No entanto, demonstra um percentual feminino considerável, evidenciando a inserção crescente de mulheres na atividade de transporte por aplicativo, contexto no qual podem surgir desafios adicionais relacionados ao cuidado familiar, à jornada dupla e à vulnerabilidade diante de situações de assédio ou insegurança.

O segmento laboral em questão historicamente apresenta informalidade, falta de garantias trabalhistas e remuneração instável. Nesse sentido, a participação feminina nesse nicho precarizado é passível de evidenciar a feminização da pobreza, já que a atividade de motorista por aplicativo surge como alternativa de subsistência diante da escassez de oportunidades no setor formal – restrição ainda mais acentuada para mulheres adultas, muitas vezes chefes de família e únicas provedoras. Além disso, ao considerar a conciliação entre trabalho remunerado e obrigações de cuidado – tradicionalmente atribuídas às mulheres – potencialmente intensifica a sobrecarga e perpetua desigualdades sistêmicas. A precarização inerente ao trabalho via plataformas digitais, com alta rotatividade, desproteção previdenciária, renda volátil e jornadas extensas, afeta desproporcionalmente mulheres já vulneráveis socioeconomicamente. Assim, ao invés de promover autonomia econômica, a inserção das mulheres nesse modelo de trabalho que tende à informalidade revela as barreiras de um mercado que, mesmo sob a premissa de flexibilidade, mantém as hierarquias de gênero ao passo que aprofunda disparidades.

No segundo bloco, as respostas abertas coletadas evidenciam elementos recorrentes na vivência cotidiana dos motoristas de aplicativos entrevistados, especialmente no que se refere à precarização do trabalho, à sobrecarga de jornada e às tensões relacionadas à conciliação entre vida pessoal e profissional.

Um primeiro aspecto que se destacou foi a percepção de necessidade de ampliação da jornada de trabalho. Muitos participantes relataram que somente com

jornadas prolongadas, frequentemente ultrapassando 12 horas diárias, seria possível alcançar um rendimento minimamente satisfatório. Esse esforço, segundo narrado, se relaciona diretamente com os altos custos de manutenção do veículo, os reajustes nos preços de combustíveis e a alta taxa de retenção aplicada pelas plataformas digitais. Vejamos a transcrição, de maneira literal, retirada do questionário:

“Mínimo 12 horas. Para aumentar a renda”.

“Sim, devido aos altos custos repassados a plataforma, para conseguir ter uma condição de vida é necessário trabalhar pelo menos 10 horas”.

Outro ponto recorrente nas narrativas diz respeito aos impactos na saúde física e mental. Alguns motoristas relataram sintomas de estresse, ansiedade e desgaste físico decorrentes dos longos períodos ao volante, além de problemas ergonômicos, como dores musculares e na coluna. Tais manifestações reforçam a ideia de que a ausência de regulação efetiva e de mecanismos protetivos amplia o risco de adoecimento, comprometendo o bem-estar geral desses trabalhadores. Abaixo, algumas respostas dos/as motoristas, em sentido literal

“Desgaste mental e isolamento familiar”.

“Quase não tenho tempo para ficar com meus filhos, e quando tempo, estou muito cansada devido ao tempo de trabalho”.

“Sim. Dores nos braços e visão”.

“Sim, ansiedade e estresse, além de problemas na coluna”.

As respostas dos entrevistados também revelaram impactos significativos na vida familiar. Houve relatos sobre a redução do tempo de convívio com filhos e companheiros(as), gerando isolamento, conflitos familiares e sentimento de culpa, sobretudo entre os motoristas que sustentam sozinhos o domicílio. Esse aspecto indica, para além dos questionamentos sociais a respeito do trabalho enquanto exploração e subtração do tempo dedicado à vida pessoal e às relações familiares, a histórica reprodução das desigualdades de gênero, reiterada pelas vozes das mulheres motoristas que relataram, somada às precarizações concernentes ao desempenho laboral citadas, o agravante da conciliação entre o trabalho em plataformas com responsabilidades de cuidado e o trabalho invisível. Assim, segue, na integralidade, algumas respostas dos entrevistados:

“Sim. Tenho 2 netos e levo eles para escola e moro com mãe de 80 anos”.

“Sim, cuido dos meus filhos e da casa”.

“Cuido da minha filha e faço maior parte dos afazeres domésticos”.

Essas considerações inevitavelmente remontam à feminização da pobreza entre mulheres motoristas de plataformas digitais. Vale ressaltar que seu acesso ao trabalho formal foi subtraído significativamente a partir das transformações nas relações de trabalho, particularmente após a Reforma Trabalhista de 2017, responsável por fragilizar as relações empregatícias, e os impactos socioeconômicos advindos da crise sanitária decorrente da Covid-19. A intersecção entre trabalho remunerado, trabalho de cuidado e precarização laboral, após esse contexto, teve como consequência, um contingente significativo de mulheres impelidas a aderirem a ocupações informais e plataformizadas como estratégia de subsistência. Essa necessidade foi responsável pelo aumento da pobreza das mulheres chefes de família evidenciando a persistência de assimetrias estruturais no mercado de trabalho. Nesse sentido, ainda que os avanços tecnológicos, sejam propagados como promotores de modernização, percebe-se um encontro entre as respostas das entrevistadas mulheres e as teorias que indicam os trabalhos da informalidade e os mediados por aplicativos, como agravantes das estruturas históricas de desigualdade de gênero.

No que se refere às perspectivas de futuro, os entrevistados expressaram incertezas quanto à sustentabilidade da atividade como principal fonte de renda. Alguns apontaram o desejo de migrar para outras ocupações, caso surjam oportunidades mais estáveis e formalizadas, embora reconheçam que, no momento, a flexibilidade aparente do trabalho por aplicativo seja uma das poucas alternativas disponíveis. Esse ponto corrobora com as críticas discorridas sobre a precarização do trabalho plataformizado e informal, e suas principais consequências da não segurança e acesso aos direitos trabalhistas. É mister afirmar que ao longo do desenvolvimento dos modos de produção na sociedade mediados pelo trabalho, formou-se um abismo cada vez maior de vulnerabilidade, fragilização e precariedade sistêmicos. A dinâmica laboral condicionada aos aparatos tecnológicos, isto é, difundida pelas plataformas digitais, característica intrínseca da uberização do trabalho, foi pautada na promessa de autonomia e flexibilidade. Contudo, esse modelo consolida-se, na realidade, como mais um modo de informalização compulsória e estrutural, marcado pela ausência de segurança e direitos trabalhistas. Indubitavelmente, as mulheres são desproporcionalmente as mais impactadas uma vez que a negação de vínculos

empregatícios as exclui de proteções sociais básicas, como salário-mínimo garantido, jornada regulamentada, seguridade previdenciária e acesso a benefícios como licença-maternidade e auxílio-doença.

Desse modo, o desequilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho de cuidado – socialmente invisibilizado e desvalorizado – revela-se central para compreender a reprodução da feminização da pobreza no vigente modelo econômico da informalidade ‘regulada’. A suposta flexibilização atrelada à essa modalidade, na verdade, mascara a dupla jornada feminina, ao mesmo tempo em que a desregulamentação laboral aprofunda vulnerabilidades econômicas. Consequência disso, se dá no reforço dos ciclos de desigualdade de gênero reiterados pela ausência do Estado na proteção legal e na intervenção mediada entre o necessário trabalho reprodutivo e o trabalho produtivo por meio de políticas públicas. Isso amplia as relações de poder deixando as trabalhadoras, e todos que vivem sob sua responsabilidade, na ponta mais instável da cadeia produtiva. Desse modo, pode-se afirmar que as mulheres, com pouco ou nenhum subsídio de negociação ante aos detentores das plataformas, são negligenciadas pelo Estado que se retira propositalmente do amparo institucional aos direitos fundamentais, incluindo o maior deles: a vida. Logo, essa desproteção institucionalizada acaba relegando a reprodução social à lógica neoliberal que privilegia o lucro em detrimento da condição humana. Assim, a plataformização, e todos os contingentes advindos desse modelo, longe de representar emancipação, reconfigura formas históricas de exploração, perpetuando as desigualdades, sendo, no cenário apresentado, mediadas por tecnologias que naturalizam e aprofundam a exclusão de direitos.

Por fim, engajadas nessas reflexões, materializaram-se, no questionário, sugestões de suma importância, as quais indicam demandas coletivas, como a redução das taxas cobradas pelas plataformas, maior apoio para custos operacionais (combustível, manutenção) e políticas públicas que garantam proteção social mínima para esses trabalhadores autônomos. Tais apontamentos evidenciam que, apesar do discurso de autonomia propagado pelas plataformas, os motoristas sentem-se desprotegidos e percebem seu trabalho como vulnerável e submetido à condições que pouco dialogam com direitos fundamentais previstos na legislação trabalhista tradicional. Nesse sentido, destaca-se a importância de iniciativas coletivas como possibilidades de resistência coletiva e transformação social diante das relações de poder que explora ao máximo a vida do trabalhador com fim único e exclusivo de

maximizar os lucros de alguns poucos. Como exemplo de organizações dessa natureza, pode-se citar a cooperativa UNICOOB já existente, ainda que seja necessário superar as fragilidades estrutural, administrativa e normativa descritas na análise da pesquisa documental, contudo com grande potencial de enfrentamento aos desafios impostos pela precarização e pela assimetria de poder. Outro exemplo é a possibilidade da organização de um observatório virtual, de natureza autônoma e colaborativa com ampla representação da sociedade civil organizada, com o intuito de ser um instrumento contra-hegemônico de emancipação o qual possa subverter lógicas de apagamento sociolaboral, qualificar a produção informacional, institucionalizar narrativas subalternizadas e operacionalizar políticas redistributivas.

Seguindo na análise do questionário, constata-se que os relatos convergem com as observações apresentadas pela OIT em seu relatório sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais,

as plataformas digitais tentam recrutar trabalhadores prometendo independência e flexibilidade em relação à quantidade, ao horário e ao local de trabalho. No entanto, ao classificarem os trabalhadores como «prestadores de serviços independentes», as plataformas estão a tentar subtrair-se à qualquer responsabilidade legal e social em relação aos mesmos, nomeadamente em matéria de salários-mínimos (OIT, 2020, p. 49).

Essa constatação também se reforça nas falas dos entrevistados ao relatarem a necessidade de longas jornadas para garantir um rendimento minimamente satisfatório.

A baixa remuneração é particularmente preocupante, pois muitos trabalhadores dependem do rendimento do trabalho nas plataformas digitais para a satisfação de necessidades básicas. Nos inquéritos do BIT e do IGM, um número substancial de pessoas inquiridas afirmou que o rendimento do trabalho nas plataformas digitais constituía uma componente importante do seu orçamento (OIT, 2020, p. 27).

Ante aos dados e análises apresentados, importante ressaltar que o objetivo desta etapa empírica não reside em alcançar generalizações estatísticas ou conclusões absolutas, mas sim em evidenciar, de modo qualitativo, elementos que corroboram com as hipóteses delineadas ao longo da pesquisa. A proposta, portanto, foi captar percepções, vivências e narrativas para dialogar criticamente com os referenciais teóricos e os dados secundários apresentados, contribuindo para aprofundar a compreensão sobre as dinâmicas de precarização e desigualdade no trabalho mediado por plataformas digitais. Dessa forma, as falas dos participantes

atuam como ilustrações densas e contextualizadas, capazes de sustentar a análise crítica e validar, ao menos em parte, as premissas desenvolvidas neste estudo.

Em síntese, os dados obtidos, tanto quantitativos quanto qualitativos, evidenciam aspectos fundamentais para compreender a realidade do trabalho contemporâneo no contexto pesquisado. Os resultados apontam para a reprodução de desigualdades históricas de gênero, a intensificação de jornadas exaustivas e a vulnerabilidade social que acompanha a informalidade e a ausência de garantias trabalhistas. Conclui-se, portanto, sobre os relatos e as informações coletadas sua contribuição significativa no que diz respeito à confirmação das hipóteses deste estudo, reforçando a necessidade de políticas públicas e de regulamentações que reconheçam e enfrentem os desafios impostos por esse novo modelo de organização do trabalho. Sendo assim, cabe finalizar evidenciando que a partir das bases factuais, isto é, dos fundamentos empíricos de análises a do corpus documental da presente pesquisa, oferece subsídios valiosos para fomentar reflexões e aprofundar o debate acadêmico e social sobre as transformações contemporâneas do trabalho.

4.3 Trabalho em plataformas digitais no Paraná: proposta de criação de um Observatório Virtual de monitoramento e análise

O avanço das tecnologias digitais e a consolidação da chamada economia de plataforma vêm redesenhando, de forma acelerada, as dinâmicas do mundo do trabalho. No entanto, a expansão desse modelo, especialmente no campo do trabalho plataformizado, revela profundas assimetrias, precarização das relações laborais, ausência de garantias mínimas, fragilidade contratual e invisibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores e, em especial, das trabalhadoras.

Nesse contexto, torna-se imperativa a construção de mecanismos capazes de produzir dados confiáveis, sistematizar informações, monitorar práticas e oferecer subsídios técnicos e científicos para a formulação de políticas públicas, ações institucionais e estratégias de enfrentamento às desigualdades impostas por esse novo arranjo econômico-laboral. A escassez de dados oficiais e a insuficiência de informações desagregadas, especialmente sob a ótica de gênero, raça, classe e território, agravam ainda mais os desafios para compreender, regular e proteger os sujeitos que vivem do trabalho mediado por plataformas digitais.

Com base nisso, é importante destacar o que diz Schmidt e Silva (2018, p.393):

os observatórios foram criados com a tarefa de gerir a informação para transformá-la em conhecimento útil aos diferentes atores. Sua criação está relacionada a seu caráter inovador e capacidade de produzir informações com valor agregado, por contar com a participação de várias instituições. Sendo assim, a cultura de cada país interfere no desempenho deste. Quanto mais desenvolvido, maior e melhor o tratamento dos dados, a produção uso e valorização do conhecimento gerado por parte das instituições, que são as principais fontes de informações e as que mais se beneficiam das informações geradas.

Diante desse cenário, este capítulo apresenta a proposta de criação de um Observatório Virtual para o Trabalho Plataformizado no Estado do Paraná, concebido como uma ferramenta multidisciplinar, colaborativa e de acesso público, voltada à coleta, sistematização, análise e difusão de dados, informações e estudos sobre as condições de trabalho nesse setor.

Como sugestão, o Observatório terá como eixos estruturantes:

- 1) O monitoramento contínuo das condições de trabalho e das violações de direitos no âmbito das plataformas digitais.
- 2) A produção de indicadores socioeconômicos desagregados por gênero, raça, território e atividade.
- 3) O desenvolvimento de pesquisas qualitativas e quantitativas que visem compreender os impactos do trabalho plataformizado na vida dos trabalhadores, especialmente das mulheres.
- 4) A disseminação de informações qualificadas para subsidiar políticas públicas, ações judiciais, iniciativas acadêmicas e articulações sindicais e sociais.

A proposta fundamenta-se, ainda, na concepção de que a geração e a democratização de dados são elementos centrais para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática, especialmente frente aos desafios impostos pela plataformização do trabalho e pela precarização estrutural que a acompanha. O Observatório Virtual não se limita, portanto, a um espaço de monitoramento passivo, mas se propõe como uma instância ativa de denúncia, visibilidade, conscientização e incidência política.

Neste sentido, para Schmidt e Silva (2018, p. 394)

a principal vantagem de um observatório é a obtenção de uma visão ampla, integrando perspectivas regionais e locais, permitindo o desenvolvimento científico e tecnológico local sem perder de vista a perspectiva nacional. As

informações geradas pelo observatório podem ser utilizadas pelos responsáveis pela formulação de políticas de ciência e tecnologia; pesquisadores e empresários veem suas condições econômicas e sociais transformadas.

Portanto, a proposta de criação de um Observatório Virtual do Trabalho Plataformizado no Estado do Paraná pauta-se na urgente necessidade de compreensão crítica, análise aprofundada e enfrentamento das múltiplas formas de precarização que emergem no contexto da economia de plataforma. Trata-se de um fenômeno que, embora se apresente sob o verniz da modernidade tecnológica e da autonomia laboral, reproduz e intensifica velhas e novas formas de exploração, desproteção social e assimetrias estruturais.

Sob uma perspectiva teórica, o Observatório ancora-se no referencial da sociologia do trabalho, dos estudos de gênero, da economia política do trabalho e da teoria crítica, especialmente nas formulações de autoras e autores como Helena Hirata (2001), Daniele Kergoat (2009), Saskia Sassen (2015), Silvia Federici (2017) e Judith Butler (2003), que permitem compreender como a divisão sexual do trabalho, as intersecções de gênero, raça e classe, bem como as dinâmicas de globalização e financeirização impactam diretamente a configuração do trabalho no capitalismo contemporâneo.

No campo jurídico, a ausência de regulação específica para o trabalho em plataformas digitais acentua um estado de vulnerabilidade e insegurança jurídica, violando preceitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, como os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além do direito à proteção social e ao trabalho decente. Ademais, a proposta dialoga diretamente com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente no que se refere à Agenda do Trabalho Decente, e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, em especial os ODS 5 (Igualdade de Gênero) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

Do ponto de vista social e político, a ausência de dados sistematizados sobre o trabalho plataformizado, particularmente sob uma ótica interseccional de gênero, raça e classe, impede a formulação de políticas públicas efetivas e a atuação assertiva de órgãos de controle, movimentos sociais, sindicatos e do próprio sistema de justiça. A invisibilização das condições de trabalho nesse setor reforça práticas de exploração, amplia as desigualdades sociais e aprofunda a desproteção de trabalhadoras e

trabalhadores, especialmente mulheres, pessoas negras, imigrantes e populações periféricas.

Diante disso, o Observatório Virtual do Trabalho Plataformizado emerge como uma ferramenta estratégica de modo a fomentar a construção de respostas institucionais, legislativas e judiciais que assegurem proteção social, reconhecimento de direitos e dignidade às trabalhadoras e trabalhadores. Ademais, essa proposta se alinha à concepção de que "o direito à informação e à produção de dados é, hoje, condição indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais" (Bandeira, 2014), operando como espaço de resistência, incidência política e produção de conhecimento crítico sobre as dinâmicas da exploração laboral no capitalismo digital.

Sendo assim, a sua criação não se limita a um exercício acadêmico ou técnico, mas se constitui como um ato político, social e epistêmico de enfrentamento às desigualdades, de promoção dos direitos humanos e de fortalecimento da luta coletiva por um modelo de desenvolvimento que priorize o trabalho decente, a justiça social e a equidade de gênero.

Implementar um Observatório Virtual do Trabalho Plataformizado no Estado do Paraná, tem finalidade de monitorar, produzir, sistematizar e difundir dados, estudos e informações sobre as condições laborais nas plataformas digitais, com especial atenção às dimensões de gênero, raça e classe, contribuindo para a formulação de políticas públicas, o fortalecimento de direitos e o enfrentamento das desigualdades no mundo do trabalho. De maneira específica, objetiva acompanhar, de forma contínua, as condições de trabalho nas plataformas digitais no Paraná, produzir indicadores quantitativos e qualitativos sobre trabalho plataformizado, desagregados pelos marcadores sociais delimitados a fim de dar visibilidade às violações de direitos, precarização, assédio, discriminação e outras práticas que afetam trabalhadores e trabalhadoras em plataformas.

Nesse sentido, oferecer uma base de dados para subsidiar pesquisas acadêmicas, formulação de políticas públicas, decisões judiciais, ações sindicais e movimentos sociais; estabelecer parcerias com universidades, sindicatos, movimentos sociais, órgãos públicos e entidades de direitos humanos alinha-se ao compromisso da ciência no que diz respeito a fomentar a produção de conhecimento científico e popular sobre trabalho digital. Para que isso seja possível, o caminho será iniciado na busca, a partir de um comitê gestor, da participação de universidades públicas e privadas, do Paraná, como UEPG, UFPR - Clínica do Direito do Trabalho -

UEL, UEM, UTFPR, entre outras. Um outro caminho será a articulação com movimentos sociais e coletivos de trabalhadores de plataforma, bem como órgãos públicos, como Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública, Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria Estadual de Justiça e Cidadania. Além disso, para alinhamento com as agendas globais de trabalho decente e igualdade de gênero, pretenderá orientar-se a partir das considerações indicadas pelos organismos internacionais, como OIT e ONU Mulheres. Diante do exposto os resultados esperados serão a produção de dados inéditos, confiáveis e sistematizados sobre o trabalho plataformizado no Paraná, de modo a conceber a realidade das trabalhadoras e trabalhadores, com foco no gênero feminino, grupo esse que vivencia exponencialmente as múltiplas formas de exploração e opressão. Com isso, pretende-se o fortalecimento de políticas públicas voltadas à proteção social, regulamentação do trabalho em plataformas e enfrentamento das desigualdades, no sentido de galgar, melhores condições de trabalho e reconhecimento legal da relação de trabalho nas plataformas.

Sumariamente, a partir dos dados coletados e de sua análise, objetiva-se que o Observatório Virtual do Trabalho Plataformizado no Estado do Paraná possa contribuir de forma efetiva para o debate público, acadêmico e institucional, ampliando a compreensão acerca dos impactos sociais, econômicos e de gênero decorrentes da plataformização do trabalho.

CONCLUSÕES

A presente dissertação teve como objetivo central analisar de que forma o processo de feminização da pobreza das mulheres motoristas de plataformas digitais, chefes de família, foi impactado pelas novas formas de organização do trabalho, especialmente no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017 e dos efeitos socioeconômicos da pandemia de Covid-19. Para tanto, buscou-se compreender a intersecção entre trabalho remunerado, trabalho do cuidado e precarização, em um cenário de avanços tecnológicos que, embora se apresentem como instrumentos de modernização, reforçam dinâmicas históricas de desigualdade de gênero.

A análise histórica e normativa revelou que, apesar dos avanços legislativos e dos marcos constitucionais de proteção à igualdade, como o disposto no artigo 5º, inciso I, e no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, bem como das recentes legislações voltadas à promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, ainda persistem profundas desigualdades estruturais. A divisão sexual do trabalho, associada à desvalorização do trabalho de cuidado, permanece como elemento central para compreender a inserção precária das mulheres no mercado, sobretudo no contexto do trabalho plataformizado.

A pesquisa revelou, também, de forma contundente, que o modelo de trabalho plataformizado não representa uma ruptura com as estruturas históricas de exploração, mas sim a sua ressignificação no contexto da economia digital. A análise crítica do fenômeno permitiu constatar que as plataformas operam sob uma lógica que transfere os riscos, custos e responsabilidades para os próprios trabalhadores, ao mesmo tempo em que aprofundam as desigualdades estruturais de gênero, classe e raça.

Ao longo do desenvolvimento teórico, histórico e empírico, ficou evidente que a promessa de autonomia e flexibilidade, amplamente difundida pelas plataformas digitais, se materializa, na prática, em formas sofisticadas de precarização, controle algorítmico e informalidade, que recaem de forma desproporcional sobre as mulheres, especialmente aquelas que são chefes de família. A intersecção entre o trabalho produtivo e o trabalho de cuidado, socialmente invisibilizado e desvalorizado, emerge como elemento central para compreender a reprodução da feminização da pobreza no contexto da plataformização. Os dados empíricos obtidos, por meio de questionário com motoristas de plataformas digitais, corroboram com as críticas explanadas uma

vez que os motoristas entrevistados relataram jornadas exaustivas, insegurança financeira, ausência de proteção social e dificuldade extrema na conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho de cuidado, reiterando a sobreposição da dupla ou tripla jornada.

Ademais, observa-se que o discurso da autonomia no trabalho por aplicativos disfarça relações de subordinação algorítmica, controle indireto e dependência econômica, que são característicos de formas contemporâneas de exploração. A Reforma Trabalhista de 2017, ao promover a flexibilização das relações laborais, e a pandemia de Covid-19, ao agravar a informalidade e a retração econômica, contribuíram significativamente para o aprofundamento da precarização do trabalho feminino, impulsionando muitas mulheres para o mercado de trabalho informal e plataformizado como estratégia de sobrevivência.

Ao analisar os dados, constata-se que a omissão do Estado, aliada à captura das relações de trabalho por corporações transnacionais, reforça uma estrutura econômica que se sustenta na precarização e na naturalização da exploração. Nesse contexto, o arcabouço normativo vigente mostra-se não apenas insuficiente, mas estruturalmente incapaz de enfrentar os desafios impostos pela economia de plataformas e pela reprodução das desigualdades de gênero.

A distribuição de gênero e faixa etária identificada entre os motoristas entrevistados revela elementos que se conectam diretamente ao fenômeno da precarização do trabalho e à feminização da pobreza. Embora o percentual masculino (60%) permaneça majoritário, o dado de que 40% dos respondentes são mulheres reforça a tendência crescente de inserção feminina neste setor, historicamente marcado por condições de informalidade, ausência de garantias trabalhistas e remuneração variável. Essa participação expressiva de mulheres em um segmento precário do mercado de trabalho pode ser compreendida como uma manifestação concreta da feminização da pobreza, na medida em que a atividade de motorista por aplicativo surge como alternativa de renda diante da escassez de oportunidades formais, ainda mais restritas para mulheres adultas, muitas vezes chefes de família e responsáveis únicas pelo sustento do lar.

Além disso, a sobreposição entre trabalho remunerado e responsabilidades de cuidado, tradicionalmente atribuídas às mulheres, amplia a sobrecarga e contribui para reproduzir padrões de desigualdade estrutural. A precariedade do trabalho em plataformas, caracterizada pela alta rotatividade, inexistência de proteção

previdenciária, flutuação de ganhos e jornadas extensas, afeta de modo mais intenso aquelas que já vivenciam vulnerabilidades sociais e econômicas acumuladas ao longo de suas trajetórias. Nesse sentido, a inserção feminina no trabalho mediado por aplicativos, longe de representar um avanço em termos de autonomia plena, evidencia os limites impostos por um mercado que, embora flexibilizado, mantém as hierarquias de gênero e aprofunda a desigualdade, especialmente quando não articulado a políticas públicas de suporte e proteção social.

A partir dessa constatação, reafirma-se a urgência de romper com uma lógica jurídica, econômica e social que naturaliza a desproteção e perpetua a divisão sexual do trabalho. A construção de alternativas exige mais do que reformas pontuais: demanda uma reformulação estrutural do modelo de proteção social, que reconheça o trabalho de cuidado como central na organização econômica, que regule de forma efetiva as plataformas digitais e que incorpore uma perspectiva interseccional e feminista na formulação de políticas públicas e no direito do trabalho.

Diante da possível fragilidade estrutural, administrativa e normativa evidenciada no caso específico da UNICOOBI, torna-se inegável a pertinência de se discutir estratégias coletivas de monitoramento e acompanhamento das dinâmicas que envolvem as plataformas digitais de mobilidade e entregas. Nesse contexto, destaca-se a relevância da criação de um observatório virtual, de natureza autônoma, colaborativa e interdisciplinar, como instância de articulação entre trabalhadores, pesquisadores, entidades de representação coletiva e a sociedade civil organizada.

Um observatório estruturado com base em metodologias científicas de coleta, sistematização e análise de dados empíricos pode funcionar como instrumento permanente de vigilância social, possibilitando o mapeamento de práticas laborais, o registro de violações de direitos e a geração de informações qualificadas acerca das condições reais de trabalho enfrentadas por motoristas e entregadores submetidos à intermediação digital.

Para além de sua função fiscalizatória, um ambiente virtual dessa natureza viabiliza o fortalecimento da produção acadêmica voltada à compreensão crítica das transformações contemporâneas do trabalho, além de oferecer suporte técnico para o desenvolvimento de políticas públicas mais aderentes à realidade cotidiana da categoria.

Dessa forma, em consonância com os objetivos centrais desta pesquisa, que buscou analisar as especificidades do trabalho mediado por plataformas digitais, as

formas de organização coletiva e as contradições emergentes desse modelo, a proposta de um observatório virtual se apresenta como contribuição concreta e factível para a promoção da transparência e da proteção efetiva de direitos, respondendo aos desafios impostos pela precarização e pela assimetria de poder que caracterizam este segmento do mercado de trabalho contemporâneo.

Ou seja, a proposta de criação de um Observatório Virtual do Trabalho Plataformizado no Estado do Paraná, apresentada nesta pesquisa, representa um caminho concreto para romper com os mecanismos de invisibilização, fortalecer a produção de dados, dar voz às trabalhadoras e fomentar uma agenda de enfrentamento às desigualdades estruturais. Mais do que uma ferramenta técnica, o Observatório se constitui como instrumento de resistência, de denúncia e de transformação social.

Diante do exposto, constata-se que a inserção feminina no trabalho mediado por plataformas digitais, embora aparente ampliar possibilidades de renda, acaba reproduzindo e, em certos aspectos, aprofundando desigualdades históricas que caracterizam a feminização da pobreza. A precariedade estrutural dessa modalidade de trabalho, marcada pela informalidade, ausência de direitos trabalhistas clássicos, instabilidade de ganhos e jornadas extenuantes, atinge de forma ainda mais severa mulheres que acumulam responsabilidades de cuidado e enfrentam barreiras adicionais de gênero.

Assim, a participação feminina no setor de motoristas por aplicativo não pode ser vista isoladamente como um indicativo de empoderamento, mas sim como reflexo de estratégias de sobrevivência frente à insuficiência de políticas públicas de proteção social e à dificuldade de inserção em ocupações formais e valorizadas. Portanto, os achados da pesquisa reforçam a urgência de repensar as relações de trabalho no contexto digital e de promover políticas efetivas que garantam proteção, equidade e dignidade às mulheres trabalhadoras, para romper de maneira estrutural com os ciclos de pobreza e vulnerabilidade que as afetam historicamente.

Em suma, esta pesquisa entende que a superação da feminização da pobreza no contexto do trabalho plataformizado não será possível sem o reconhecimento do valor social e econômico do trabalho de cuidado, sem a efetiva regulamentação das plataformas e sem o fortalecimento das lutas coletivas. Trata-se de uma disputa política, jurídica e social, na qual o conhecimento acadêmico, comprometido com a

transformação, deve se colocar como aliado na construção de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 9 set. 2025.

ALMEIDA, Isis Furtado; DE JESUS, Cassiano Celestino. **O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial**.

Boletim Historiar, n. 14, 2016.

ALVEZ, Giovanni; SANTOS, João Bosco Feitosa dos. **Métodos e técnicas de pesquisa sobre o mundo do trabalho**. Bauru: Editora Canal 6, 2014.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

ARRUZZA, Cintia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

BANDEIRA, Lourdes Maria. **Feminismos, epistemologias e metodologias: desafios para a pesquisa social na contemporaneidade**. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 29, n. 2, p. 341-362, maio/ago. 2014. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000200005>. Acesso em: 25 maio 2025.

BIAVASCHI, Magda Barros; LAPA, Thaís de Souza; LEITE, Marcia de Paula; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Reforma trabalhista, pandemia e implicações sobre as mulheres. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sant/a/BqYhKf8b58TLhVDxcXPyn/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 1 jun. 2025.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Programa Emprega + Mulheres. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial.** Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 14 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Apelação n. 5019616-44.2024.4.03.6100.** São Paulo: TRF3, 2024. Disponível em: <https://web.trf3.jus.br/acordaos/Acordao>. Acesso em: 1 jun. 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. 11. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 1 (77), p. 207-224, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/gXGwwxpL8pxByjMf9gnSdHn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 jun. 2025.

CLEMENTINO, Maria do Livramento Miranda; ARAÚJO, Juliana Bacelar de; MIOTO, Beatriz Tamasso. Precarização do trabalho e nova informalidade no urbano: permanências e transformações. **Cadernos Metrópole**, São Paulo, v. 26, n. 59, p. 9-17, jan./abr. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/FcF3wv5RjykJcRMNSGgsxqJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 jun. 2025

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 25 maio 2025.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado.** Tradução: Nélcio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Verena Glass. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2019.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres:** feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2021.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/wxFYxzJ9mpW6HrqHLgTbHds/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 25 maio 2025.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2025.

FRASER, Nancy. **Contradições do capital e cuidado**. São Paulo: Boitempo, 2017.

GARCIA, R. M. Os requisitos de um programa de treinamento de cooperativas.

Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, 1981. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/mqJRbZM7xn6DFwcsR6npfPt/?format=pdf>. Acesso em: 25 maio 2025

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 33, n. 2, p. 61-72, 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.178128>. Acesso em: 25 maio 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**.

Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 25 maio 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua: em 2023, taxa anual de desocupação foi de 7,8% enquanto taxa de subutilização foi de 18,0%**.

Brasília: IBGE, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39025-pnad-continua-em-2023-taxa-anual-de-desocupacao-foi-de-7-8-enquanto-de-taxa-de-subutilizacao-foi-de-18-0>. Acesso em: 14 dez. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Brasília: IBGE, 2023. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 14 dez. 2024.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/4/bmt_73_determinantes.pdf. Acesso em: 12 dez. 2024.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. In:

HIRATA, Helena; LABARIÈRE, Michèle (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 67-75.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 jun. 2025

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARQUES, Juliana Coelho Tavares; CECATO, Maria Áurea Baroni. **O trabalho no mundo 4.0: um novo paradigma contratual protetivo para a era digital**. João Pessoa: Editora UFPB, 2020.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>. Acesso em: 8 fev. 2023.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre a feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. **Revista da ABEP**, 2004. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-28-encontro/st-5/st23-2/4076-mnovellino-os-estudos/file>. Acesso em: 25 nov. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work**. Genebra: BIT, 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Covid-19 deve reverter décadas de progresso contra pobreza entre mulheres. 2020**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/09/1725032>. Acesso em: 14 dez. 2024.

OXFAM Brasil. Tempo de cuidar: relatório Oxfam Internacional. São Paulo: Oxfam, 2020.

PEARCE, Diana. The feminization of poverty: a second look. Washington, D.C.: **IWPR**, 1989. Disponível em: <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2021/01/D401.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2025.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, Campinas, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/XRNXxkSN4k6Y9svCKk4SbSK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 jun. 2025.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**: volume 6. 28. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

SASSEN, Saskia. **Expulsões**: brutalidade e complexidade na economia global. Tradução: Léa Viveiros de Castro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

SCHMIDT, Nádia Solange; SILVA, Christian Luiz da. Observatório como instrumento de prospectiva estratégica para as Instituições de Ciência e Tecnologia. **Interações**, Campo Grande, v. 19, n. 2, p. 387-400, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/LsS45rKZpd59CtvJpNYYkWv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 jun. 2025

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista**. Brasília: Senado Federal, 2017.

SILVA, Eliezer Gomes da. Direito translacional: teorias e práticas jurídicas em interface bidirecional – a proposta de um novo Mestrado em Direito na UEPG. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 1, p. 236-248, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/5706>. Acesso em: 01 jun. 2025

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, R. A. F.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 79-106.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MOTORISTAS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DAS MULHERES MOTORISTAS EM PLATAFORMAS DIGITAIS: A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO DE CUIDADO

PESQUISADORA: Hanna Caroline Krüger

INSTITUIÇÃO: Universidade Estadual de Ponta Grossa

ORIENTADORA: Jeaneth Nunes Stefaniak

OBJETIVO DA PESQUISA:

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a exploração do trabalho das mulheres motoristas em plataformas digitais, investigando como essa dinâmica contribui para a feminização da pobreza e sua relação com o trabalho de cuidado. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para a elaboração da dissertação de mestrado e publicações acadêmicas derivadas do estudo.

PROCEDIMENTOS:

O(a) participante será convidado(a) a participar de um questionário, que será realizada virtualmente, conforme disponibilidade, com duração aproximada de 10 minutos. A participação será voluntária, podendo o(a) participante se recusar a responder qualquer pergunta ou se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

RISCOS E BENEFÍCIOS:

A participação não envolve riscos significativos, além daqueles inerentes ao cotidiano. O benefício esperado é a contribuição para o avanço do conhecimento sobre a precarização do trabalho das mulheres motoristas em plataformas digitais, possibilitando reflexões sobre políticas públicas e direitos trabalhistas. Não haverá qualquer remuneração financeira pela participação.

CONFIDENCIALIDADE E SIGILO:

Todas as informações fornecidas serão tratadas com sigilo e utilizadas exclusivamente para os fins desta pesquisa. Os dados pessoais serão armazenados de forma segura e anonimizados, de modo que a identidade do(a) participante não seja revelada. Apenas o(a) pesquisador(a) e a equipe de pesquisa terão acesso aos dados, sendo vedada qualquer divulgação de informações que possam identificar os(as) participantes.

DIREITOS DO(A) PARTICIPANTE:

O(a) participante tem o direito de esclarecer quaisquer dúvidas antes ou durante a pesquisa, bem como de desistir a qualquer momento, sem necessidade de justificativa. Caso tenha dúvidas adicionais, pode entrar em contato com a pesquisadora ou com o Comitê de Ética da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO:

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. Também fui informado de que poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade.

Fui informado também que posso imprimir ou gerar um PDF do TCLE para ter a minha cópia e que posso solicitar uma versão dele via e-mail para a pesquisadora.

Marque SIM para manifestar o seu aceite em participar da pesquisa

Sim

Não

Questionário – o trabalho em plataformas digitais (via *Google Forms*)

Este conjunto de perguntas tem como finalidade reunir dados gerais sobre você e entender melhor sua atuação nas plataformas digitais. Ressaltamos que não será solicitado seu nome nem qualquer outra forma de identificação.

1. Você trabalha ou já trabalhou em plataformas digitais de transporte de passageiros? (Exemplos: Uber, 99Pop, Maxim, etc.)

Sim

Não

2. Qual sua idade?

Menos de 18 anos.

Entre 18 e 25 anos.

Entre 26 e 30 anos.

Entre 31 e 35 anos.

Entre 36 e 40 anos.

Entre 41 e 45 anos.

Entre 46 e 50 anos.

Entre 51 e 55 anos.

Entre 56 e 60 anos.

Acima de 60 anos.

Não desejo responder.

3. Qual sua identidade de gênero?

Feminino

Masculino

Não desejo responder

4. Qual a sua cor ou raça?

Branca

Preta

Amarela

Parda

Indígena

Outro

Não desejo responder

Este bloco é composto de questões abertas, com o intuito de conhecer mais um pouco sobre a atividade que você realiza. Mais uma vez, lembro que a pesquisa é anônima, com foco de pesquisa acadêmica.

5. Você sente que precisa trabalhar mais horas para obter um rendimento suficiente? Por quê?

6. Como essa carga horária impacta sua vida pessoal e familiar?

7. Você já teve problemas de saúde (físicos ou mentais) devido ao excesso de trabalho?

8. Você já precisou assumir custos inesperados, como manutenção do carro ou taxas extras da plataforma? Explique.

9. **Você já passou por alguma situação de insegurança ou assédio enquanto trabalhava? Como lidou com isso?**
10. **A plataforma oferece suporte eficiente em casos de emergência?**
11. **Como você se sente em relação ao suporte e comunicação com os aplicativos?**
12. **Você acredita que dirigir por aplicativo é uma boa opção de trabalho? Por quê?**
13. **Você vê essa atividade como uma solução temporária ou como uma profissão de longo prazo?**
14. **Quais melhorias você gostaria de ver nas condições de trabalho oferecidas pelas plataformas?**
15. **Você exerce alguma atividade de cuidado (como cuidar de filhos, idosos, pessoas com deficiência ou afazeres domésticos)? Descreva sua rotina de cuidados.**
16. **Quais são as maiores dificuldades que você enfrenta para conciliar o trabalho como motorista de aplicativo com suas tarefas de cuidado?**
17. **Já deixou de trabalhar em algum turno ou horário mais lucrativo por conta das suas responsabilidades de cuidado? Em quais situações?**
18. **Existe alguma rede de apoio (familiares, amigos, creches, vizinhos, etc.) que te ajuda com as tarefas de cuidado? Como essa rede funciona no seu dia a dia?**
19. **Você já pensou em abandonar o trabalho no aplicativo por não conseguir conciliar com suas responsabilidades familiares ou domésticas? Relate sua experiência.**

ANEXO B – PLANO DE BENEFÍCIOS UNICOOB

ESTATUTO SOCIAL DA COOPERATIVA DE CONSUMO DA UNIÃO DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS DE MOBILIDADE UNICOOBI LTDA, aprovado em Assembleia Geral de constituição realizada em 27 de Junho de 2023 e reformado com 1ª alteração aprovada em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 08 de Fevereiro de 2024 e 2ª alteração aprovada em Assembléia Geral Extraordinário realizada em 30 de Abril de 2024.

DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FORO, PRAZO DE DURAÇÃO, ÁREA DE AÇÃO E ANO SOCIAL.

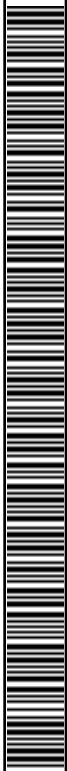
Art. 1 - A Cooperativa de consumo da União dos motoristas e entregadores por aplicativos de mobilidade UNICOOBI Ltda, constituída no dia 27 de Junho de 2023, rege-se pelas disposições legais, pelas diretrizes da autogestão e por este Estatuto, tendo:

- A). Sede administrativa em Ponta Grossa, Paraná, à Rua Pedro Beninca, 245, Uvaranas, CEP: 84031-100 e foro jurídico na mesma Comarca.
- B). Área de ação, para fins de admissão de cooperados, abrangendo todo o território nacional.
- C). Prazo de duração indeterminado e ano social compreendido no período de 1º. de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

DOS OBJETIVOS

Art. 2 - A Cooperativa tem por objetivos:

- A). Fornecer sistema de segurança e monitoramento eficiente, com monitoramento de geolocalização ininterrupto, com equipe de pronta resposta para assegurar uma rodagem segura aos seus motoristas e entregadores cooperados.
- B). Proporcionar, através de sistema próprio e de parceria com empresas (indústrias, comércio e hotelaria) corridas lucrativas para os associados.
- C). Proporcionar espaço físico para atendimento das necessidades dos motoristas e entregadores cooperados.
- D). Proporcionar redução de custos de operação, através de estrutura própria ou clube de benefícios em parceria com outras instituições, podendo atuar as seguintes áreas:
 - A). Combustíveis;
 - B). Seguro ou proteção veicular;
 - C). Serviço de locação de carro com ou sem condutor
- E). Proporcionar através de parcerias, visando o melhor custo benefício acesso à:
 - A) Plano de saúde;
 - B) Produtos e serviços financeiros;
 - C) Produtos farmacêuticos e de conveniências;



- F). Assessorar o cooperado na gestão do seu negócio.
- G). Organizar as tarefas de modo a bem aproveitar a capacidade dos cooperados, distribuindo-os conforme suas aptidões e interesses coletivos;
- H). Realizar, em benefício de cooperados interessados, seguro de vida coletivo e de acidentes de trabalho;
- I). Proporcionar, através de convênios com empresas; sindicatos; prefeituras e órgãos estaduais; serviços jurídicos e sociais;
- J). Realizar cursos de capacitação cooperativista e profissional para o seu quadro social.
- H) Proporcionar e Incentivar assistência mútua entre os cooperados.
- I) Integrar os cooperados através de canais de comunicação ou outras ferramentas;
- J) Proporcionar novas formas de ganhos aos motoristas cooperados. Como propaganda via cardoor entre outras que poderão ser criadas via projetos aprovados em assembléia.
- Parágrafo único - A Cooperativa atuará sem discriminação política, racial, religiosa ou social e não visará lucro.

DOS COOPERADOS

ADMISSÃO, DEVERES, DIREITOS E RESPONSABILIDADES

Art. 3 - Poderão associar-se à Cooperativa, salvo se houver impossibilidade técnica de prestação de serviços, quaisquer pessoas que se dediquem à atividade objeto da entidade, sem prejudicar os interesses e objetivos dela, nem com eles colidir.

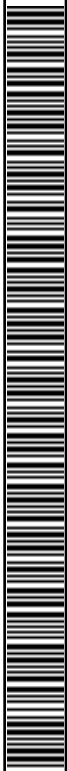
§ 1º Necessário que o cooperado possua o EAR (Exercício de atividade remunerada) registrado na CNH (Carteira Nacional de Habilitação).

§ 2º Necessário que o cooperado esteja aprovado e ativo em uma plataforma de aplicativo de mobilidade urbana e/ou entregas.

§ 3º Não tenha denegrido, de qualquer forma, a imagem desta cooperativa.

§ 4º O número de cooperados não terá limite quanto ao máximo, mas não poderá ser inferior em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade.

§ 5º Somente será permitido a participação de associado/cooperado em outra cooperativa, associação ou grupo com mesmas atividades ou similares com autorização do conselho de administração para fins estratégicos e/ou de contra inteligência.



Art. 4 - Para associar-se, o interessado preencherá a respectiva proposta fornecida pela Cooperativa, assinando-a com outro cooperado proponente.

§ 1º - O Conselho de Administração analisará a proposta e a deferirá, se for o caso, devendo o candidato subscrever 1 (uma) quota-parte do capital, nos termos deste Estatuto, e assinar o livro de matrícula.

§ 2º - Cada sócio poderá deter até o máximo de 1 (uma) quotas-parte do capital.

Art. 5 - Poderão ingressar na Cooperativa, excepcionalmente, pessoas jurídicas que satisfaçam as condições estabelecidas.

Parágrafo único - A representação de pessoa jurídica junto à Cooperativa se fará por meio de pessoa (s) natural (is) especialmente designada (s), mediante instrumento específico que, no caso em que houver mais de um representante, identificará os poderes de cada um.

Art. 6 - Cumprido o que dispõe o art. 4º, o cooperado adquire todos os direitos e assume todos os deveres decorrentes da lei, deste Estatuto e das deliberações tomadas pela Cooperativa.

Art. 7 - São direitos dos cooperados:

A). Participar das Assembleias Gerais, discutindo e votando os assuntos que nela forem tratados;

B). Propor ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal ou às Assembleias Gerais medidas de interesse da Cooperativa;

C). Demitir-se da Cooperativa quando lhe convier;

D). Solicitar informações sobre seus débitos e créditos;

E). Solicitar informações sobre as atividades da Cooperativa e, a partir da data de publicação do edital de convocação da Assembleia Geral Ordinária, consultar os livros e peças do Balanço Geral, que devem estar à disposição do cooperado na sede da Cooperativa.

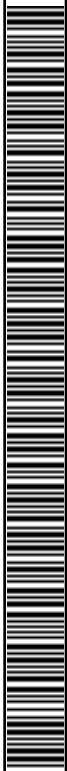
§ 1º - A fim de serem apreciadas pela Assembleia Geral, as propostas dos cooperados, referidas em “b” deste artigo, deverão ser apresentadas ao Conselho de Administração em reunião geral mensal da diretoria anterior a assembleia e com a necessária antecedência para constar do respectivo edital de convocação.

Art. 8 - São deveres do cooperado:

A). Subscrever e integralizar a quota-parte do capital, nos termos deste Estatuto e contribuir com as taxas de serviço e encargos operacionais que forem estabelecidos;

B). Cumprir com as disposições da lei, do Estatuto e do Regimento Interno, bem como respeitar as resoluções tomadas pelo Conselho de Administração e as deliberações das Assembleias Gerais;

C). Satisfazer pontualmente seus compromissos com a Cooperativa, dentre os quais o de participar ativamente da sua vida societária e empresarial;



D). Realizar com a Cooperativa as operações econômicas que constituam sua finalidade;

E). Cobrir as perdas do exercício, quando houver, proporcionalmente às operações que realizou com a Cooperativa, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-las;

F). Levar ao conhecimento do Conselho de Administração e/ou Conselho Fiscal a existência de qualquer irregularidade que atente contra a lei, o Estatuto e o Regimento Interno;

G). Zelar pelo patrimônio material e moral e de imagem da Cooperativa;

H). Cumprir com pontualidade e qualidade as tarefas necessárias para entrega dos pedidos aceitos pela Cooperativa.

Art. 9 - O cooperado responde subsidiariamente pelos compromissos da Cooperativa até o valor do capital por ele subscrito e o montante das perdas que lhe couber.

Art. 10 - As obrigações dos cooperados falecidos, contraídas com a Cooperativa, e as oriundas de sua responsabilidade como cooperado, em face de terceiros, passam aos herdeiros, prescrevendo, porém, após um ano do dia da abertura da sucessão.

Parágrafo único - Os herdeiros do cooperado falecido têm direito ao capital integralizado e demais créditos pertencentes ao de cujus.

A). DEMISSÃO, ELIMINAÇÃO E EXCLUSÃO

Art. 11 - A demissão de cooperado dar-se-á a seu pedido, formalmente dirigido ao Conselho de Administração da Cooperativa, e não poderá ser negado.

Art. 12 - A eliminação do cooperado, que será realizada em virtude de infração de lei ou deste Estatuto, será feita por decisão do Conselho de Administração, depois de reiterada notificação ao infrator, devendo os motivos que a determinaram constar do termo lavrado no livro de matrícula e assinado pelo Presidente.

§ 1º. - O Conselho de Administração poderá eliminar o cooperado que:

A). Manter qualquer atividade que conflite com os objetivos sociais da Cooperativa;

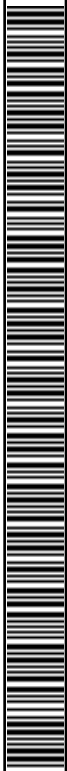
B). Deixar de cumprir as obrigações por ele contratadas na Cooperativa;

C). Deixar de realizar, com a Cooperativa, as operações que constituem seu objeto social;

D). Depois de notificado, voltar a infringir disposições de lei, deste Estatuto, do Regimento Interno e das Resoluções e Deliberações regularmente tomadas pela Cooperativa.

§ 2º. - O atingido poderá, dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento da notificação, interpor recurso, que terá efeito suspensivo até a primeira Assembleia Geral.

Art. 13 - A exclusão do cooperado será feita:



- A). Por dissolução da pessoa jurídica;
- B). Por morte da pessoa física;
- C). Por incapacidade civil não suprida;
- D). Por deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na Cooperativa;
- F). Por deixar de cumprir seus deveres estatutários ou obrigações nesta cooperativa.

Art. 14 - O ato de eliminação do cooperado e aquele que promover a sua exclusão, nos termos do inciso "D" do artigo anterior serão efetivados por decisão do Conselho de Administração, mediante termo firmado pelo Presidente no documento de matrícula, com os motivos que o determinaram e remessa de comunicação do interessado, no prazo de 30 (trinta) dias, que dará ciência pessoal ou por processo que comprove as datas de remessa e recebimento.

Art. 15 - Em qualquer caso de demissão, eliminação ou exclusão, o cooperado só terá direito à restituição do capital que integralizou, devidamente corrigido, das sobras e de outros créditos que lhe tiverem sido registrados, não lhe cabendo nenhum outro direito.

§ 1º - A restituição de que trata este artigo somente poderá ser exigida depois de aprovado, pela Assembleia Geral, o Balanço do exercício em que o cooperado tenha sido desligado da Cooperativa.

§ 2º. - O Conselho de Administração poderá determinar que a restituição deste capital seja feita em parcelas, a partir do exercício financeiro que se seguir ao em que se deu o desligamento.

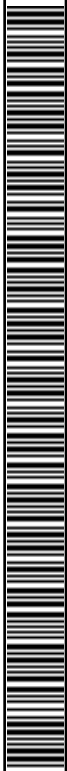
§ 3º. - No caso de morte do cooperado, a restituição de que trata o parágrafo anterior será efetuada aos herdeiros legais, mediante a apresentação do respectivo formal de partilha ou alvará judicial.

Art. 16 - Os atos de demissão, eliminação ou exclusão acarretam o vencimento e pronta exigibilidade das dívidas do cooperado na Cooperativa.

Art. 17 - Os direitos e deveres dos cooperados perduram, também para os demitidos, eliminados e excluídos, até que sejam aprovadas, pela Assembleia Geral, as contas do exercício em que se deu o desligamento.

DO CAPITAL

Art. 18 - O Capital da Cooperativa, representado por quotas-parte, terá limite quanto ao máximo e variará conforme o número de quotas-parte subscritas.



§ 1º. - O capital é subdividido em quotas-parte, no valor de R\$ 100 (Cem reais) cada uma

§ 2º. - A quota-parte é indivisível, intransferível a não cooperados, não podendo ser negociada de modo algum, nem dada em garantia, e sua subscrição, integralização, transferência ou restituição será sempre escriturada no livro de matrícula, cujo termo conterà as assinaturas do cedente, do cessionário e do Presidente da Cooperativa.

§ 3º. - O cooperado deve integralizar as quotas-parte à vista, de uma só vez, ou em prestações mensais, ou ainda por meio de contribuições.

§ 4º. - Nos ajustes periódicos de contas com os cooperados, a Cooperativa pode incluir parcelas destinadas à integralização de quotas-parte do capital.

Art. 19 - O número de quotas-parte do capital social a ser subscrito pelo cooperado, por ocasião de sua admissão, será de no mínimo 1 (uma) quota-parte, não podendo exceder a R\$ 100,00 (Cem reais) do total subscrito.

DA ASSEMBLEIA GERAL

DEFINIÇÃO E FUNCIONAMENTO

Art. 20 - A Assembleia Geral do Cooperados, Ordinária ou Extraordinária, é o órgão supremo da Cooperativa, cabendo-lhes tomar toda e qualquer decisão de interesse da entidade. Suas deliberações vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes.

Art. 21 - A Assembleia Geral será habitualmente convocada e dirigida pelo Presidente, após deliberação do Conselho de Administração.

§ 1º - Poderá ser também convocada pelo Conselho Fiscal, se ocorrerem motivos graves e urgentes ou, ainda, após solicitação não atendida, por 1/5 (um quinto) dos cooperados em pleno gozo de seus direitos sociais.

§ 2º - Não poderá participar da Assembleia Geral o cooperado que:

A). Tenha sido admitido após a convocação ou

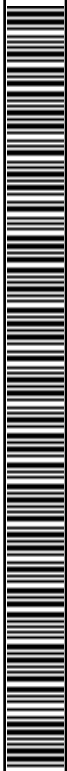
B). Infringir qualquer disposição do Artigo 8º deste Estatuto.

Art. 22 - Em qualquer das hipóteses referidas no artigo anterior, as Assembleias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias corridos, com horário definido para as duas convocações, sendo de 1 (uma) hora o intervalo entre elas.

Art. 23 - Dos editais de convocação das Assembleias Gerais deverão constar:

A). A denominação da Cooperativa, o número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), seguidos da expressão: Convocação da Assembleia Geral, Ordinária ou Extraordinária, conforme o caso;

B). O dia e a hora da reunião, assim como o local de sua realização, o qual, salvo motivo justificado, será o da sede administrativa;



C). A sequência ordinal das chamadas;

D). A Ordem do Dia dos trabalhos e as pautas a serem colocadas em votação;

Parágrafo Único - Serão incluídas apenas pautas na ordem do dia que passaram em reunião geral da diretoria anterior à Assembléia.

E). O número de cooperados existentes na data de sua expedição para efeito do cálculo do quórum de instalação;

F). Data e assinatura do presidente do conselho de administração da cooperativa responsável pela convocação.

§ 1º. - No caso de a convocação ser feita por cooperados, o edital será assinado, no mínimo, por 20 (vinte) signatários do documento que a solicitou bem como pelo presidente do conselho de administração da cooperativa.

§ 2º. - Os editais de convocação serão afixados em locais visíveis das dependências geralmente frequentados pelos cooperados, publicados em jornal de circulação local da sede.

Art. 24 - É de competência das Assembleias Gerais, Ordinárias ou Extraordinárias, a destituição dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou de outros.

Art. 25 - O quórum para instalação da Assembleia Geral é o seguinte:

A). 2/3 (dois terços) do número dos cooperados presentes à reunião, em condições de votar, em primeira chamada;

B). Metade mais um dos cooperados, em segunda chamada;

C). Mínimo de 10 (dez) cooperados, em terceira chamada.

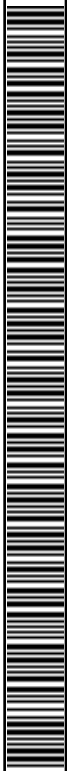
§ 1º. - Para efeito de verificação do quórum de que trata este artigo, o número de cooperados presentes, em cada chamada, será constado por suas assinaturas, seguidas do respectivo número de matrícula, apostas no Livro de Presença.

§ 2º. - Constatada a existência de quórum no horário estabelecido no edital de convocação, o Presidente instalará a Assembleia, registrando os dados da convocação e o quórum respectivo na ata.

Art. 26 - Os trabalhos das Assembleias Gerais serão dirigidos pelo Presidente, auxiliado pelo Secretário, sendo por aquele convidados os ocupantes de cargos sociais a participar da mesa.

Parágrafo único - Transmitida a direção dos trabalhos, o Presidente e demais Conselheiros de Administração e Fiscal deixarão a mesa, permanecendo no recinto, a disposição da Assembleia Geral para os esclarecimentos que lhes forem solicitados.

Art. 27 - As deliberações das Assembleias Gerais somente poderão versar sobre assuntos constantes (pautas) do edital de convocação e os que com eles tiverem imediata relação.



Art. 28 - O que ocorrer na Assembleia Geral deverá constar de ata circunstanciada, lavrada em livro próprio, aprovada e assinada ao final dos trabalhos pelos administradores e fiscais presentes, pelos integrantes da mesa e por uma comissão de 3 (três) cooperados designados pela Assembleia Geral.

Art. 29 - As deliberações nas Assembleias Gerais serão tomadas por maioria dos cooperados presentes com direito de votar, tendo cada cooperado direito a um só voto, qualquer que seja o número de suas quotas-parte.

Art. 30 - Prescreve em 4 (quatro) anos a ação para anular as deliberações da Assembleia Geral viciadas de erro, simulação, dolo ou fraude, contado o prazo da data em que a Assembleia Geral tiver sido realizada.

DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA

Art. 31 - A Assembleia Geral Ordinária (AGO), que se realizará obrigatoriamente uma vez por ano, no decorrer dos 3 (três) primeiros meses, após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos, que deverão constar da Ordem do Dia:

A). Prestação de contas dos Órgãos de Administração, acompanhada do Parecer do Conselho Fiscal, compreendendo:

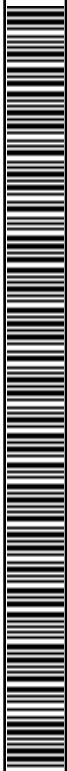
1. Relatório da Gestão;
2. Balanço Patrimonial;
3. Demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade e o parecer do Conselho Fiscal;

B). Destinação das sobras apuradas ou rateio de perdas, deduzindo-se, no primeiro caso, as parcelas para os fundos obrigatórios;

C). Eleição e posse dos componentes do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e de outros, quando for o caso;

Parágrafo Único – Poderão se candidatar aos cargos de conselho de administração, somente os cooperados fundadores, os cooperados com mais de 5 (cinco anos) ininterruptos de vínculo direto bem como os diretores regionais que tenham cumprido mais de seis meses de mandato e autorizados pelo conselho de administração em reunião geral nacional da diretoria anterior a assembléia. Ambos com as suas contribuições e obrigações devidamente em dia com a cooperativa.

D). Quando previsto, a fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença dos membros do Conselho de Administração ou da Diretoria e do Conselho Fiscal;



E). Quaisquer assuntos de interesse social, excluídos os enumerados nos artigos 32 e 33 deste Estatuto.

DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Art. 32 - A Assembleia Geral Extraordinária (AGE) realizar-se-á sempre que necessário, podendo deliberar sobre qualquer assunto de interesse da Cooperativa, desde que mencionado no edital de convocação.

Art. 33 - É da competência exclusiva da AGE deliberar sobre os seguintes assuntos:

- A). Reforma do Estatuto;
- B). Fusão, incorporação ou desmembramento;
- C). Mudança de objetivo da sociedade;
- D). Dissolução voluntária e nomeação de liquidantes;
- E). Contas do liquidante.
- F). Eleição e posse de recomposição do conselho de administração e do conselho fiscal quando necessário.

Parágrafo único: são necessários votos de 2/3 (dois terços) dos cooperados presentes, para tornar válidas as deliberações que trata este artigo.

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E ADMINISTRAÇÃO

Art. 34 - A Cooperativa definirá, através de um Regimento Interno, a forma de organização do seu quadro social.

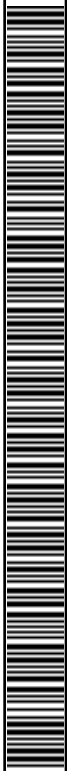
§ 1º. - O Regimento Interno deverá ser proposto pelo Conselho de Administração e aprovado em Assembleia Geral.

§ 2º. - O plano de carreira UNICOOBI deverá ser elaborado e proposto pelo conselho de administração e aprovado em Assembleia Geral.

§ 3º. - A criação de departamentos de trabalho específicos deverá ser proposto pelo conselho de administração e aprovada em Assembleia Geral, sendo que a nomeação do diretor responsável pelo departamento fica sob a responsabilidade do Presidente em exercício.

§ 4º. - Cada regional elegerá seus diretores regionais para a equipe de pronta resposta, em reunião regional, supervisionada pelo conselho de administração, através de voto direto.

- A) O mandato de cada diretor regional será de 2 (dois) anos;



- B) Poderá se candidatar o cooperado em situação regular com a cooperativa e sem débitos;
- C) Fica eleito por maioria simples;
- D) Para iniciar os trabalhos na regional serão eleitos dois diretores regionais, a cada 50 novos cooperados cadastrados abrirá vaga para um diretor regional.

DA ADMINISTRAÇÃO

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 35 - O Conselho de Administração é o órgão superior na hierarquia administrativa, sendo de sua competência privativa e exclusiva responsabilidade a decisão sobre todo e qualquer assunto de ordem econômica ou social, de interesse da Cooperativa ou de seus cooperados, nos termos da lei, deste Estatuto e de recomendações da Assembleia Geral.

Art. 36 - O Conselho de Administração será composto por 3 (três) membros, todos cooperados no gozo de seus direitos sociais, eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de 4 (quatro) anos.

§ 1º. - O Conselho de Administração terá os cargos de Presidente, Vice-presidente, 1º Secretário, 2º Secretário, 1º Tesoureiro e 2º Tesoureiro.

§ 2º. - Cabe ao Conselho de Administração, dentro dos limites da lei e deste Estatuto, as seguintes atribuições:

- A). Propor à Assembleia Geral as políticas e metas para orientação geral das atividades da Cooperativa, apresentando programas de trabalho e orçamento, além de sugerir as medidas a serem tomadas;
- B). Avaliar e providenciar o montante dos recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações e serviços;
- C). Estabelecer as normas para funcionamento da Cooperativa;
- D). Elaborar proposta de Regimento Interno para a organização do quadro social;
- E). Estabelecer sanções ou penalidades a serem aplicadas nos casos de violação ou abuso cometidos contra disposições de lei, deste Estatuto, do Regimento Interno ou das regras de relacionamento com a entidade que venham a ser estabelecidas;
- F). Deliberar sobre a admissão, demissão, eliminação e exclusão de cooperados;
- G). Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral e estabelecer a Ordem do Dia;
- H). Estabelecer a estrutura operacional da administração executiva dos negócios, criando cargos e atribuindo funções;



I). Fixar as normas disciplinares e da contratação de empregados;

§ 3º - As normas estabelecidas pelo Conselho de Administração serão baixadas em forma de Resoluções, Regulamentos ou Instruções que, em seu conjunto, constituirão o Regimento Interno da Cooperativa.

Art. 37 - Ao Presidente competem, entre outros, os seguintes poderes e atribuições:

A). Dirigir e supervisionar todas as atividades da Cooperativa;

B). Baixar os atos de execução das decisões do Conselho de Administração;

C). Assinar, isolada ou conjuntamente com o Secretário e Tesoureiro, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações;

D). Convocar e presidir as reuniões do Conselho de Administração, bem como as Assembleias Gerais dos cooperados;

E). Representar ativa e passivamente a Cooperativa, em juízo e fora dele;

F). Representar os cooperados, como solidário com os financiamentos efetuados por intermédio da Cooperativa, realizados nas limitações da lei e deste Estatuto;

G). Assinar, conjuntamente com o Tesoureiro, os cheques bancários e confirmação de operações financeiras;

H). Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou móveis da sociedade;

I). Contrair obrigações, transigir, ceder direitos e constituir mandatários;

Art. 38 - Ao Vice-presidente compete interessar-se permanentemente pelo trabalho do Presidente, substituindo-o em seus impedimentos.

Art. 39 – Compete ao 1º Secretário às seguintes atribuições:

A). Secretariar os trabalhos e orientar a lavratura das atas das reuniões do Conselho de Administração e da Assembleia Geral;

B). Responsabilizando-se pela guarda de livros, documentos e arquivos pertinentes;

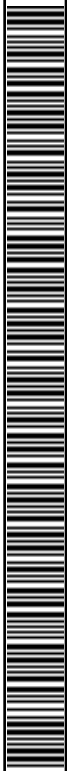
Art. 40 – Ao 2º Secretário compete interessar-se permanentemente pelo trabalho do 1º Secretário, substituindo-o em seus impedimentos.

Art. 41 – Compete ao 1º Tesoureiro as seguintes atribuições:

A) Assinar, conjuntamente com o Presidente, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações, bem como cheques bancários, notas e recibos.

B). Realizar as operações bancárias e financeiras pertinentes à atividade da cooperativa com confirmação da presidência ou 2º Tesoureiro.

Art. 42 – Ao 2º Tesoureiro compete interessar-se permanentemente pelo trabalho do 1º Tesoureiro, substituindo-o em seus impedimentos.



DO CONSELHO FISCAL

Art. 43 - Os negócios e atividades da Cooperativa serão fiscalizados por um Conselho Fiscal constituído de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos cooperados, eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de 4 (quatro) anos, sendo permitida a reeleição.

§ 1º - Não podem fazer parte do Conselho Fiscal os membros do Conselho de Administração, seus parentes até 2º. (segundo) grau, em linha reta ou colateral, bem como os parentes entre si até esse grau.

§ 2º - Poderão se candidatar aos cargos de conselho de administração, somente os cooperados fundadores, os cooperados com mais de 5 (cinco anos) ininterruptos de vínculo direto bem como os diretores regionais que tenham cumprido mais de seis meses de mandato e autorizados pelo conselho de administração em reunião geral nacional da diretoria anterior a assembléia. Ambos com as suas contribuições e obrigações devidamente em dia com a cooperativa.

Art. 44 - O Conselho Fiscal reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que necessário, com a participação de 3 (três) dos seus membros.

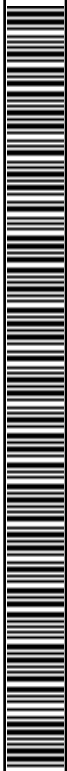
§ 1º. - As decisões serão tomadas por maioria simples de votos e constarão em ata, lavrada em livro próprio, lida aprovada e assinada ao final dos trabalhos de cada reunião, pelos 3 (três) conselheiros presentes.

§ 2º. - Ocorrendo impedimento por algum membro do Conselho Fiscal, sua vaga será preenchida por um dos suplentes, na ordem determinada pela Assembleia Geral.

Art. 45 - Compete ao Conselho Fiscal:

- A). O exame de contas, documentos, livros, estoques;
- B). Examinar balancetes e outros demonstrativos mensais, o balanço e as demonstrações financeiras;
- C). Convocar Assembleia Geral, quando houver motivos relevantes;
- D). Conduzir o processo eleitoral, coordenando os trabalhos de eleição, proclamação e posse dos eleitos, fiscalizando também o cumprimento do Estatuto, Regimento Interno, Resoluções e decisões da Assembleia Geral.

DOS LIVROS, CONTABILIDADE, BALANÇO, DESPESAS, SOBRAS, PERDAS E FUNDOS



Art. 46 - A Cooperativa deverá ter os seguintes livros, além dos contábeis e fiscais exigidos pela legislação comercial e tributária:

2. Matrícula;
2. Presença de cooperados nas Assembleias Gerais;
3. Atas das Assembleias Gerais;
4. Atas do Conselho de Administração;
5. Atas do Conselho Fiscal

Parágrafo único: É facultada a adoção de livros de folhas soltas ou fichas, devidamente numeradas.

Art. 47 - A apuração dos resultados do exercício social e o levantamento do balanço geral serão realizados no dia 31 (trinta e um) de dezembro de cada ano.

Art. 48 - Os resultados positivos serão distribuídos das seguintes formas:

- A). 10% (dez por cento) ao Fundo de Reserva;
- B). 5% (cinco por cento) ao Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES);
- C). Até 85% (oitenta e cinco por cento) aos Fundos ou à destinação que a Assembleia Geral determinar.

§ 1º - Além dos Fundos mencionados, a Assembleia poderá criar outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, fixando o modo de formação, aplicação e liquidação.

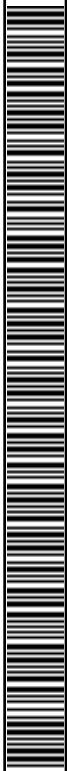
§ 2º - Os resultados negativos serão rateados entre os cooperados, na proporção das operações de cada um, realizadas com a Cooperativa, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-los.

§ 3º – Quando autorizado pela Assembleia Geral, a distribuição dos resultados será proporcional ao valor das operações efetuadas pelo cooperado.

Art. 49 - O Fundo de Reserva destina-se a reparar as perdas do exercício e atender ao desenvolvimento das atividades, revertendo em seu favor, além da taxa de 10% (dez por cento) das sobras:

- A). Os créditos não reclamados pelos cooperados, decorridos 5 (cinco) anos;
- B). Os auxílios e doações sem destinação especial.

Art. 50 - O Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES), destina-se à prestação de serviços aos cooperados, seus familiares e empregados, assim como aos cooperados da própria Cooperativa, podendo ser prestados mediante convênio com entidades especializadas.



Art. 51 - Revertem em favor do FATES as rendas eventuais de qualquer natureza, resultantes de operações ou atividades nas quais os cooperados não tenham tido intervenção.

Art. 52 - Poderão ser levantados balancetes intermediários, com o objetivo de constituir os Fundos especificados, para aplicação no próprio exercício de sua constituição.

DA DISSOLUÇÃO, LIQUIDAÇÃO E DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 53 - A Cooperativa se dissolverá de pleno direito:

- A). Quando assim deliberar a Assembleia Geral;
- B). Devido á alteração de sua forma jurídica;
- C). Pela paralisação de suas atividades por mais de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 54 - Os casos omissos serão resolvidos de acordo com os princípios doutrinários e os dispositivos legais, ouvida ainda a Organização das Cooperativas do Estado.

Este Estatuto foi aprovado na Assembleia de Constituição, realizada em 27 de Junho de 2023 e aprovada Reformada com 1ª alteração na Assembléia Geral Extraordinária de 08 de Fevereiro de 2024 e 2ª alteração na Assembléia Geral Extraordinária de 30 de Abril de 2024.

Jonathan Rodrigo Kryzozun Correa
Presidente

Thiago Jankowski Stofella
Conselho Fiscal

Janaina Cristina Gonçalves
Secretária

Walfran Vaz de Oliveira
Advogado
AOB/PR 65110

Josimar Schlimann
Tesoureiro

Adelmo Lopes Burgrever
Conselho Fiscal





MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Governo Digital
Departamento Nacional de Registro Empresarial e Integração

ASSINATURA ELETRÔNICA

Certificamos que o ato da empresa COOPERATIVA DE CONSUMO DA UNIAO DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS DE MOBILIDADE UNICOOBI LTDA consta assinado digitalmente por:

IDENTIFICAÇÃO DO(S) ASSINANTE(S)	
CPF/CNPJ	Nome
[REDACTED]	WALFRAN VAZ DE OLIVEIRA
[REDACTED]	ADELMO LOPES BURGREVER
[REDACTED]	THIAGO JANKOWSKI STOFELLA
[REDACTED]	JOSIMAR SCHLIKMAN
[REDACTED]	JONATHAN RODRIGO KRYZUZUN CORREA
[REDACTED]	JANAINA CRISTINA GONCALVES



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/06/2024 11:22 SOB Nº 20244472521.
PROTOCOLO: 244472521 DE 24/06/2024.
CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO: 12408829772. CNPJ DA SEDE: 52044240000191.
NIRE: 41400225712. COM EFEITOS DO REGISTRO EM: 24/06/2024.
COOPERATIVA DE CONSUMO DA UNIAO DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS DE MOBILIDADE UNICOOBI LTDA

LEANDRO MARCOS RAYSEL BISCAIA
SECRETÁRIO-GERAL
www.empresafacil.pr.gov.br

A validade deste documento, se impresso, fica sujeito à comprovação de sua autenticidade nos respectivos portais, informando seus respectivos códigos de verificação.

Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/ - Identificador: PJSQ2 XV2SA LX2J3 8HXJY

ANEXO B – PLANO DE BENEFÍCIOS UNICOOB



42 988905541



PLANOS DE BENEFÍCIOS UNICOOBI

Escolha o plano que vai melhor auxiliá-lo no
sucesso da sua rodagem



Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em <https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/> - Identificador: PJ5VG KWBP2 N4JXG RBTNB

BÁSICO



CONTRIBUIÇÃO: R\$ 19,99

- Assistência 24 hrs;
- Acesso aos canais de comunicação e Grupos;
- Acesso ao projeto do combustível;
- Acesso ao Lava Car;
- Acesso as demais dependências da base;
- Café;
- BWCs;
- Escritório para impressões (5 imp. mês) e outros serviços;
- Assessoria Jurídica;
- Acessoria contábil;
- Rede de Parcerias, descontos e sorteios;
- Carro reserva R\$ 50,00 pp.



Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em <https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/> - Identificador: PJ5VG KWBP2 N4JXG RBTNB

BRONZE



CONTRIBUIÇÃO: R\$ 49,99

PLANO BASICO + MELHOR SISTEMA DE SEGURANÇA PARA MOTORISTA POR APP DO BRASIL:

- RASTREADOR;
- BOTÃO PÂNICO;
- CENTRAL DE MONITORAMENTO AUTOMATIZADA;
- SERVIDOR EM DOIS LOCAIS DISTINTOS;
- EQUIPE DE PRONTA RESPOSTA EM CAMPO 24 HRS;
- CERCA ELETRÔNICA;
- ACESSO A PROTEÇÃO VEICULAR;
- CARRO RESERVA R\$ 25,00
- AUXÍLIO FARMÁCIA CALLFARMA



Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em <https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/> - Identificador: PJ5VG KWBP2 N4JXG RBTNB

PRATA



CONTRIBUIÇÃO: R\$ 64,99

PLANO BRONZE + SEGURO DE VIDA

- **SEGURO DE VIDA DE R\$ 100.000,00;**
- **VIDA E INVALIDEZ;**
- **ASSISTENCIA FUNERAL;**



Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em <https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/> - Identificador: PJ5VG KWBP2 N4JXG RBTNB

OURO



CONTRIBUIÇÃO: R\$ 79,99

PLANO PRATA + ASSISTÊNCIA A SAÚDE

- **ACESSO A CONSULTAS MUITO MAIS EM CONTA: CONSULTAR TABELA;**
- **EXAMES COM DESCONTO; CONSULTAR TABELA;**
- **DESCONTO EM FARMÁCIAS;**
- **DESCONTOS EM OUTROS ESTABELECIMENTOS + CASHBACH.**



Documento assinado digitalmente, conforme MP nº 2.200-2/2001, Lei nº 11.419/2006, resolução do Projudi, do TJPR/OE
Validação deste em <https://projudi.tjpr.jus.br/projudi/> - Identificador: PJ5VG KWBP2 N4JXG RBTNB

DIAMANTE



**CONTRIBUIÇÃO: R\$ 79,99 +
VALOR PROTEÇÃO VEICULAR**

PLANO OURO + PROTEÇÃO VEICULAR

- **PROTEÇÃO VEICULAR COMPLETA;**
- **ROUBO, FURTO, COLISÃO, PERCA TOTAL, EVENTOS NATURAIS;**
- **DANOS MORAIS R\$ 10.000,00**
- **ASSISTÊNCIA GUINCHO 24 HRS;**
- **DANOS TERCEIROS R\$ 100.000,00**
- **SEGURO APP PASSAGEIROS R\$ 20.000,00**





@unicoobi



42 988905541



venha você também motorista
por app construir está história
conosco, como sócio cooperado
você também é dono da
UNICOOBI, participando dos
muitos benefícios e das sobras
Venha ser UNICOOBI você
também. Unidos somos fortes.



ANEXO C – NOTIFICAÇÃO EXTRAJUDICIAL ENVIADA PELOS COOPERADOS A UNICOOB

1º SERVIÇO DE REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
PONTA GROSSA - ESTADO DO PARANÁ



Protocolo nº 276130
Registro nº 188804 - LIVRO B
Emol. IR\$ 83,10, Funr. IR\$ 11,07, ISS IR\$ 2,57, Fund. IR\$
0,41, Funa. IR\$ 4,25, Dist. IR\$ 23,40, Diligência
Urbana IR\$ 44,32, Mier./Dist. IR\$ 0,83, Total IR\$
175,95
Ponta Grossa, 22 de Novembro de 2024

SELO DE
FISCALIZAÇÃO

NATALIA VIEIRA RODRIGUES - ESCRIVENTE

SFTD4.LvRR4.mwzhN-H4baF.1540q

276130

Ponta Grossa, 21 de Novembro de 2024.



À Cooperativa Unicoobi Ltda

A/C Rua Pedro Beninca, 245, Uvaranas - CEP: 84031-100

Ref.: Documentos da cooperativa

John Kleber Correia dos Santos e outros ex-cooperados da Cooperativa Unicoobi, por meio do presente advogado, vêm, por meio desta **notificação extrajudicial**, requerer a apresentação dos registros do ano corrente e do ano anterior, referentes aos livros obrigatórios da cooperativa, conforme o art.22 da Lei 5.764 e art. 196 do CPC.

Portanto, vem a parte requerente, por meio desta, solicitar a apresentação dos seguintes documentos: o **Livro de Matrícula**, contendo o registro atualizado de demissões, expulsões e exclusões ocorridas no ano presente e no anterior, com o intuito de assegurar a transparência e a regularidade nas movimentações dos cooperados; o **Livro de Presença dos Associados nas Assembleias Gerais**, para possibilitar a verificação da efetiva participação e deliberações dos cooperados nas assembleias realizadas, conforme as disposições estatutárias; o **Livro de Atas das Assembleias Gerais**, visando à análise das resoluções aprovadas durante as assembleias; o **Livro de Atas do Conselho de Administração**, para que se verifique as deliberações do Conselho sobre assuntos administrativos e operacionais da cooperativa; e, finalmente, o **Livro de Atas do Conselho Fiscal**, com o objetivo de averiguar os registros de fiscalizações realizadas pelo Conselho, assegurando que as atividades da cooperativa estejam sendo conduzidas em conformidade com os princípios legais e normativos.

Diante do exposto, reitera-se que a apresentação dos documentos solicitados é de caráter obrigatório por lei.

Assim, requer-se que as cópias digitalizadas dos registros solicitados sejam enviadas para o e-mail serento.adv@gmail.com ou, caso não seja possível, que seja indicado outro meio adequado para a obtenção dos documentos, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias, contados a partir do recebimento desta.

MATHEUS SAD SERENATO

OAB/PR 107.789



**1º SERVIÇO DE REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS DA
COMARCA DE PONTA GROSSA-PR**

Rua Senador Pinheiro Machado, nº 361-A – Centro - CEP 84010-310 -
Fone: (42) 3025-6771 - CNPJ sob nº 28.322.348/0001-14

Robert Jonczyk - Oficial

CERTIDÃO

Certifico que, no dia 25/11/2024 às 09:50h no endereço indicado, uma via desta foi entregue ao Sr. Jonathan Rodrigo Correa, representante da empresa notificada que ciente exarou seu recebimento. O referido é verdade e dou fé. Diligência: R\$ 22,16 (80,00 VRC).
Ponta Grossa, 26 de novembro de 2024.

Robert Jonczyk - Oficial

