



UNIVERSIDADE
ESTADUAL de LONDRINA

MARÍLIA CÂNDIDO PEGORIN ORLANDO

**O TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS
DIGITAIS E A DESIGUALDADE DE GÊNERO:
A NECESSÁRIA PROTEÇÃO NEGOCIAL DO MERCADO DE
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL**

MARÍLIA CÂNDIDO PEGORIN ORLANDO

**O TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS
DIGITAIS E A DESIGUALDADE DE GÊNERO:
A NECESSÁRIA PROTEÇÃO NEGOCIAL DO MERCADO DE
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira

Londrina
2026

Orlando, Marília Cândido Pegorin.

O trabalho prestado por meio de plataformas digitais e a desigualdade de gênero: : a necessária proteção negocial do mercado de trabalho da mulher no Brasil / Marília Cândido Pegorin Orlando. - Londrina, 2026.
210 f.

Orientador: Lourival José de Oliveira.

Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2026.

Inclui bibliografia.

1. Direito Negocial - Tese. 2. Negociação coletiva - Tese. 3. Plataformas digitais - Tese. 4. Desigualdade de gênero - Tese. I. Oliveira, Lourival José de. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

MARÍLIA CÂNDIDO PEGORIN ORLANDO

**O TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS
E A DESIGUALDADE DE GÊNERO:
A NECESSÁRIA PROTEÇÃO NEGOCIAL DO MERCADO DE
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-graduação em Direito Negocial da
Universidade Estadual de Londrina - UEL,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Mestre

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador: Dr. Lourival José de
Oliveira

Profa. Dra. Renata Vieira Meda

Profa. Dra. Renata Cristina de Oliveira
Alencar Silva

Londrina, 01 de junho de 2026.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu marido Guilherme por ter me incentivado e acompanhado de perto cada etapa dessa jornada. Obrigada por confiar em mim antes que eu mesma o fizesse!

Agradeço à minha mãe, exemplo de mulher trabalhadora, por ter enfrentado diversas duplas (e até triplas) jornadas para proporcionar as melhores oportunidades que eu poderia ter. Sua luta diária e trajetória de vida me formaram e continuam me inspirando enquanto mulher.

Agradeço ao meu pai pelo lar amoroso e apoio incondicional. Ao meu irmão Vitor, pela certeza silenciosa de que nunca estou só.

Aos meus amados familiares, fontes de estabilidade e refúgio. Vocês construíram a base sobre a qual tudo mais se ergue.

Aos meus amigos de vida (vocês sabem quem são!), por escolherem permanecer mesmo quando a vida me leva para longe.

À minha amiga Hemily, pela leveza dos momentos de desconpressão e pela fortaleza nas horas de precisão. Sem dúvida, “formamos uma dupla legal!”.

Agradeço aos meus gestores Edimar, Dr. Marcelo e Dr. Fernando pela compreensão e flexibilidade que permitiram meu trânsito entre as salas da UEL e os corredores do Fórum.

Aos queridíssimos estagiários do Fórum de Pérola: o que seria de mim sem a dedicação de vocês?

Agradeço ao meu orientador, Professor Lourival, pelas portas abertas, pelos valiosos ensinamentos, pela supervisão constante e pela incansável paciência. Sua sensibilidade para a temática do direito fundamental ao trabalho digno para todos e todas propiciou a construção deste trabalho de forma consistente.

Agradeço, ainda, à Professora Renata Vieira Meda pelos atenciosos e necessários apontamentos em banca de qualificação e à Professora Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva pela valorosa presença na avaliação do trabalho e pela gentileza de suas considerações.

Agradeço a todos os professores da UEL com quem tive o prazer de aprender pela grandiosidade de conhecimento e pela generosidade de compartilhá-

lo. Aos funcionários da UEL, em especial ao Chico, pela prontidão em transformar obstáculos em soluções. Aos meus companheiros de mestrado, cúmplices das dores e delícias desta jornada solitária, que se tornou coletiva.

Agradeço, sobretudo, a DEUS, o amparo invisível que transformou incertezas em passos firmes e dias difíceis em resiliência.

*“A minha alucinação é suportar o dia a dia
E meu delírio é a experiência com coisas
reais
Um preto, um pobre, um estudante, uma
mulher sozinha
Blue jeans e motocicletas, pessoas cinzas
normais
Garotas dentro da noite, revólver, cheira a
cachorro
Os humilhados do parque com os seus
jornais.”*

Belchior, 1976

RESUMO

ORLANDO, Marília Cândido Pegorin. **O trabalho prestado por meio de plataformas digitais e a desigualdade de gênero: a necessária proteção negocial do mercado de trabalho da mulher no Brasil.** 2026. 210 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2026.

A popularização das plataformas de trabalho digitais nas últimas décadas transformou as relações laborais e criou desafios à proteção dos trabalhadores e acesso ao trabalho digno. Nesse contexto de precarização, as assimetrias históricas sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho são intensificadas pela dupla jornada, segmentação ocupacional e menor inserção em espaços de poder. Diante da ausência de marcos regulatórios adequados à essa nova condição, investigou-se de que forma a participação sindical e as negociações coletivas podem contribuir para o empoderamento feminino e a redução das disparidades vivenciadas pelas trabalhadoras. A metodologia adotada é de natureza qualitativa com abordagem exploratória e descritiva, baseada em revisão bibliográfica da literatura nacional e internacional sobre trabalho em plataformas digitais, gênero e organizações coletivas de trabalho. Foram analisados documentos normativos, relatórios de organismos internacionais e estudos empíricos sobre a condição das trabalhadoras de plataforma em diferentes contextos socioeconômicos e jurídicos. O trabalho também utilizou experiências comparadas de políticas públicas e modelos normativos voltados à redução das desigualdades entre homens e mulheres. Os principais resultados indicaram que as trabalhadoras de plataforma estão submetidas a condições mais precárias do que seus pares masculinos, com menor remuneração, distribuição desequilibrada de trabalho e maior exposição à informalidade e violência. Verificou-se, ainda, que a fragmentação característica do trabalho plataformizado dificulta a organização sindical, mas experiências internacionais demonstram que a negociação coletiva, quando adaptada às especificidades desse modelo, é capaz de reduzir desigualdades e ampliar direitos. Ao final, concluiu-se que a superação das desigualdades de gênero no trabalho por plataforma demanda não apenas reformas legislativas, mas também o fortalecimento da via negocial a partir da maior representação feminina nas organizações sindicais e da construção de estratégias coletivas inclusivas, que reconheçam as particularidades e desafios das mulheres trabalhadoras.

Palavras-chave: direito coletivo do trabalho; mercado de trabalho da mulher; igualdade de gênero; trabalho via plataformas digitais; negociação coletiva.

ABSTRACT

ORLANDO, Marília Cândido Pegorin. **Digital platform work and gender inequality: The Imperative of Negotiated Protection of Women's Labor Market in Brazil.** 2026. 210 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2026.

The popularization of digital work platforms in recent decades has transformed labor relations and posed challenges to workers' protection and access to decent employment. In this context of precarization, historical asymmetries faced by women in the labor market are intensified by the double workload, occupational segmentation, and limited access to positions of power. Given the absence of adequate regulatory frameworks for this new condition, the study investigated how union participation and collective bargaining can contribute to female empowerment and the reduction of disparities experienced by female platform workers. The adopted methodology is qualitative in nature, with an exploratory and descriptive approach, based on a bibliographic review of national and international literature on work in digital platforms, gender, and collective work organizations. Normative documents, reports from international organizations, and empirical studies on the condition of female platform workers in different formats were analyzed. The work also utilized comparative experiences of public policies and normative models aimed at reducing inequalities between men and women. The main results indicated that female platform workers are subjected to more precarious conditions than their male counterparts, with lower remuneration, unbalanced work distribution, and greater exposure to informality and violence. It was also verified that the fragmentation characteristic of platform work hinders union organization, but international experiences demonstrate that collective bargaining, when adapted to the specificities of this model, is capable of reducing inequalities and expanding rights. In conclusion, overcoming gender inequalities in platform work requires not only legislative reforms but also strengthening the collective negotiation channels through enhanced female representation in unions and the construction of inclusive collective strategies that recognize the particularities and challenges of female workers.

Key-words: Collective labor law; women's labor market; gender equality; digital platform work; collective bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSI	Confederação Sindical Internacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores.
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EIGE	European Institute for Gender Equality
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
HIT	Human Intelligence Task
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	International Labour Organization
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto interno bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	A NOVA CONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
2.1	RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS ESPÉCIES.....	17
2.1.1	Relação Formal de Trabalho.....	19
2.1.2	Relações Atípicas de Trabalho	22
2.2	O TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	27
2.2.1	Características	27
2.2.2	Principais Espécies de Plataformas de Trabalho.....	35
2.3	IMPACTOS DOS NOVOS MODOS DE PRODUÇÃO SOBRE A ESTRUTURA TRADICIONAL DO TRABALHO	39
2.3.1	Precarização do Trabalho	40
2.3.2	Transgressão dos Princípios Trabalhistas	47
3	O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E O DESRESPEITO À IGUALDADE DE GÊNEROS.....	55
3.1	INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E OS DESAFIOS DE GÊNERO.....	56
3.1.1	Histórico da Inclusão da Mulher no Mercado de Trabalho.....	56
3.1.2	Feminização do Trabalho Informal.....	63
3.1.3	Barreiras à Busca do Pleno Emprego para as Mulheres	70
3.2	O TRABALHO FEMININO E SEU EMPREGO NA NOVA REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO.....	78
3.2.1	O Trabalho em Domicílio e o Teletrabalho.....	79
3.2.2	A Utilização do Trabalho Feminino por Meio do Emprego das Plataformas Digitais.....	86
4	A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO E A UTILIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO NEGOCIAL PARA O RESGUARDO DA RELAÇÃO PLATAFORMIZADA DE TRABALHO DAS MULHERES.....	93
4.1	A TUTELA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO	94

4.1.1	Legislação com Perspectiva de Gênero no Direito do Trabalho Brasileiro	94
4.1.2	Projeto de Lei Complementar n. 12/2024: uma análise do impacto de gênero	102
4.1.3	As Questões de Gênero das Relações de Trabalho em Outros Países e as Soluções Internacionais para o Trabalho por Plataforma	108
4.2	A VIA NEGOCIAL COMO MEIO DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PLATAFORMA DIGITAL.....	116
4.2.1	Organização Coletiva Negocial e a Representação das Mulheres nas Instâncias Sindicais.....	117
4.2.2	A Necessária Valorização das Negociações Coletivas para a Persecução da Equidade de Gênero nos Formatos de Trabalho Plataformizados	129
5	CONCLUSÃO	146
	REFERÊNCIAS.....	149
	ANEXOS	168
	ANEXO A - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	169
	ANEXO B - Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	205

1 INTRODUÇÃO

O trabalho vem passando por transformações estruturais nas últimas décadas em razão do desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação. Dentro desse cenário de mudanças, emergiram as plataformas digitais de trabalho, as quais alteraram os formatos de contratação e de prestação do serviço. Tais mudanças tendem a reduzir custos das empresas e melhorar a eficiência de suas operações, mas, em sentido oposto, o trabalhador é prejudicado com o cerceamento de direitos.

As plataformas abrangem diversas modalidades de trabalho, atuando, por exemplo, nos setores de transporte de passageiros, entregas, serviço doméstico, cuidado, programação, tradução, microtarefas, dentre diversos outros. O que todas elas têm em comum é o controle algorítmico da oferta e demanda, da jornada e da remuneração, excluindo a necessidade de supervisão física da pessoa do gerente.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do ano de 2022, 2,1 milhões de pessoas realizavam trabalho por meio de plataformas digitais de serviços ou obtinham clientes e efetuavam vendas por plataformas de comércio eletrônico como trabalho principal. Tal número, diante da dificuldade de captação estatística do trabalho informal, tende, inclusive, a ser subestimado, o que demonstra a relevância do estudo desses novos formatos trabalhistas dentro do mercado brasileiro.

Os modelos de trabalho por plataforma seduzem os trabalhadores com a promessa de flexibilidade, autonomia e liberdade para controle de jornada. O que se verifica, na prática, é a manipulação algorítmica para que passem cada vez mais horas conectados, precarização das condições de trabalho, cerceamento de direitos e transferência dos riscos da atividade econômica para o próprio laborador.

A ausência de previsibilidade remuneratória e a falta de acesso aos mecanismos tradicionais de proteção social como férias, décimo-terceiro salário, seguro contra acidentes e licença-maternidade, expõe os milhões de trabalhadores que dependem desse formato de trabalho a um quadro de exclusão social e vulnerabilidade.

Essa vulnerabilização atinge em maior proporção as mulheres, na medida em que são as principais responsáveis, juntamente com exercício do trabalho produtivo, pela manutenção do trabalho reprodutivo. Apesar de terem superado as barreiras físicas e conquistado espaço no mercado de trabalho, no âmbito privado, as

mulheres continuam se dedicando às atividades não remuneradas de conservação e limpeza de seus lares, bem como garantindo o cuidado de crianças, idosos e pessoas com capacidade reduzida. A consequência dessa conciliação de jornadas é a sobrecarga de trabalho que afeta de maneira desproporcional a população feminina.

A divisão sexual do trabalho não é uma ordem natural, mas uma construção histórica e social que atribuiu às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, afeto, limpeza e educação, ao mesmo tempo em que desvalorizou economicamente as atividades remuneradas relacionadas a essas áreas. Essa lógica opera de forma renovada no contexto das plataformas digitais, nas quais as mulheres continuam sendo relegadas aos segmentos do cuidado com pessoas e *pets*, serviços domésticos e educação mediados por aplicativos, segmentos que tendem a ter retorno econômico menor.

Ainda, em razão da dupla jornada a que as mulheres estão expostas, o trabalho por plataforma, que não impõe horários rígidos, desponta como uma possibilidade de acesso a renda e conciliação entre a vida familiar e profissional. Contudo, a menor disponibilidade de tempo das mulheres é punida pelos algoritmos, os quais distribuem serviços menos lucrativos para as trabalhadoras e dificultam a obtenção de bônus. Além disso, há maiores dificuldades em ingressar em alguns setores, como o de transportes, em razão dos preconceitos introjetados na sociedade, bem como maior exposição a violência e assédio.

Diante desse cenário de vulnerabilização dos trabalhadores plataformizados de forma geral e das dificuldades históricas de inclusão da mulher no mercado de trabalho, a regulação do trabalho via plataformas e a garantia de igualdade de condições de trabalho para homens e mulheres nesses formatos possui especial relevância.

Ainda, considerando a insuficiência regulatória e as experiências internacionais de organização coletiva em prol dos direitos dos trabalhadores, as instâncias sindicais e as negociações coletivas brasileiras também devem se colocar como instrumentos de transformação da realidade de precariedade dos novos modelos de trabalho.

Para isso, questiona-se se deve ser superado o modelo sindical tradicional pautado em contratos de trabalho formais e localização geográfica, e se é possível abranger a diversidade de trabalhadores plataformizados, bem como garantir a participação das mulheres nas instâncias de decisão para a incorporação de pautas

que atendam aos interesses de gênero.

Logo, o estudo presente tem por objetivo responder de que forma a participação sindical e as negociações coletivas podem contribuir para o empoderamento das mulheres trabalhadoras de plataforma e para a redução das desigualdades de gênero nesse setor. Pretende-se também apontar quais instrumentos poderiam auxiliar no processo de integração da mulher trabalhadora em igualdade de condições com os homens, resguardando as especificidades do gênero feminino e suas vulnerabilidades.

A metodologia do trabalho é qualitativa com abordagem dedutiva e exploratória. Metodologicamente, partiu-se de revisão bibliográfica baseada em documentos normativos nacionais e estrangeiros, relatórios de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas, bem como livros e artigos científicos de âmbito nacional e internacional nas áreas do direito, ciências sociais e teoria feminista.

O trabalho utilizou, ainda, o método comparativo para análise de experiências internacionais de políticas públicas e modelos normativos voltados à redução das desigualdades de gênero no trabalho plataformizado. A confrontação entre legislações permitiu uma melhor compreensão da temática e também possibilitou verificar como o sistema jurídico pode alterar a realidade social de cada país.

A dissertação se divide em três capítulos, os quais buscam analisar e articular os eixos centrais da pesquisa, quais sejam: o trabalho via plataforma digital; a participação da mulher no mercado de trabalho e o uso de organizações sindicais e negociações coletivas como instrumentos de empoderamento e igualdade de tratamento às mulheres e melhoria das condições de trabalho.

O primeiro capítulo apresenta uma revisão bibliográfica a respeito do trabalho plataformizado, pontuando o contexto do seu surgimento, as características centrais e a diversidade de espécies de plataformas. Aborda-se, ainda, a lógica da intermediação e da subordinação algorítmica.

O segundo capítulo dispõe sobre a participação feminina no mercado de trabalho, descrevendo os conceitos da dupla jornada, da divisão sexual do trabalho e da segregação ocupacional. Demonstra-se como a diferença de alocação de tempo entre homens e mulheres reflete sobre o trabalho desenvolvido por estas e sua disponibilidade de permanência no trabalho remunerado. Ainda, é apontado que os

mecanismos da economia de plataforma reproduzem e acentuam as assimetrias históricas entre homens e mulheres no cenário laboral.

O terceiro capítulo inicia examinando o histórico de proteção normativa nacional e de órgãos internacionais em prol das mulheres, bem como o estado atual do debate regulatório no Brasil. Ainda, analisa casos concretos de regulação e negociação coletiva no setor de plataformas em diferentes países com foco nas iniciativas que incorporaram a dimensão de gênero de forma explícita, buscando identificar boas práticas e lições aplicáveis ao contexto brasileiro. Também foram examinados os desafios e as potencialidades das organizações coletivas como ferramentas de transformação do trabalho por plataforma, discutindo-se as dificuldades de organização em contextos de dispersão e informalidade e as condições necessárias para que a negociação coletiva incorpore efetivamente a perspectiva de gênero.

A pesquisa, em suma, pretende demonstrar que, diante da consolidação da economia de plataforma, as escolhas regulatórias adotadas e o posicionamento organizado dos trabalhadores terão o condão de reafirmar ou auxiliar na superação das desigualdades sociais. Ao se adotar a perspectiva de gênero nos formatos de mobilização dos próprios trabalhadores, há o potencial de construção de relações laborais mais dignas, equitativas e democráticas, nas quais as mulheres sejam protagonistas da própria dignidade laboral.

2 A NOVA CONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O século XIX foi marcado pelo desenvolvimento de tecnologias jamais vislumbradas na história da humanidade, evidenciando a construção do processo de acumulação capitalista. Esse momento histórico também representou a insurgência dos trabalhadores contra décadas de exploração de sua força de trabalho pela classe dominante detentora dos meios de produção.

A transição do capitalismo industrial para o capitalismo financeiro e informatizado alterou profundamente a organização do trabalho, sua regulação jurídica e a relação que o próprio trabalhador possui com o trabalho.

O trabalho influencia o desenvolvimento da sociedade e de suas relações, bem como é pressuposto da própria existência humana. Logo, a aplicação das energias físicas e mentais para o desenvolvimento do labor influencia diretamente as condições de vida e saúde do trabalhador.

O Direito do Trabalho foi sendo desenvolvido para disciplinar a relação de emprego típica, ou seja, pautada nos elementos da subordinação, pessoalidade, não eventualidade e na onerosidade.

Porém, essa realidade já estabelecida vem sendo desafiada por formatos contratuais mais flexíveis e por uma nova modalidade de subordinação baseada na intermediação do trabalho por plataformas digitais e na subsunção aos algoritmos.

A ampliação desses novos formatos de contratação e exercício do trabalho tem deslocado parcela relevante da força de trabalho para os modelos atípicos, relegando milhões de trabalhadores à uma zona de incerteza.

Nesse esboço, o presente capítulo objetiva retomar o conceito da relação de trabalho e suas espécies clássicas, sobretudo a relação formal de emprego. Pretende-se, ainda, dispor sobre as características distintivas do trabalho prestado por plataforma e suas diversas espécies.

Ao final do capítulo, serão examinados os impactos sociais das novas relações de trabalho, sobretudo a precarização e a transgressão aos princípios trabalhistas constitucionais e historicamente elencados na Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS ESPÉCIES

As relações de trabalho consistem em uma relação jurídica pautada na oferta de trabalho humano em troca de uma contraprestação financeira.

Nas palavras de Arnaldo Sussekind (2009), “a relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados”. Dessa forma, o prestador de serviço deve ser uma pessoa física, o empregador não necessariamente.

A relação de trabalho histórica é definida a partir da Revolução Industrial e consolidada pelo modelo fordista-taylorista de produção. Sendo assim, desde os primórdios, o Direito do Trabalho tem a finalidade de solucionar os conflitos decorrentes do relacionamento entre a força de trabalho e o capital com vistas à proteção da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador, e garantia de um patamar mínimo de dignidade a este.

Inicialmente, o homem se dedicava a atividades produtivas como o artesanato e a manufatura (Delgado, 2018, p. 84). Porém, a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, criou um modelo produtivo que se mostrou duradouro e trouxe reflexos econômicos e sociais (Nascimento, 2012, p. 32).

O modelo da Revolução Industrial tem como base a atividade produtiva industrial com utilização massiva de mão de obra humana reforçada pela operação das máquinas. Em outras palavras, aqui se inicia uma integração entre máquina e operário, ficando este responsável pela operação daquela por meio de atividades repetitivas diárias.

A integração entre homem e máquina foi aprimorada pelos métodos de controle do trabalho conhecidos como taylorismo-fordismo, caracterizados pela aplicação de técnica aos processos de trabalho e imposição de ritmo aos operários com comandos automáticos ou instrumentos mecânicos como a esteira de montagem.

Não obstante a Revolução Industrial tenha se desenvolvido com base em trabalhadores livres, diferenciando-se do modelo escravagista do século XVIII, os donos dos meios de produção ainda detinham mais força que os operários sobre o formato do trabalho, motivo pelo qual mantinham os obreiros em jornadas extenuantes

recompensadas com salários mínimos, tudo para maximizar o retorno dos investimentos.

Nesse momento de intensa exploração do trabalhador livre, surgem as primeiras manifestações normativas em prol do laboradores visando minorar os efeitos da exploração empresarial e regular os conflitos entre operário e empresário.

No início do século XIX, as primeiras iniciativas legislativas determinaram a limitação da carga horária laboral para mulheres e crianças, o que posteriormente foi expandido para todos os trabalhadores. Também foram criadas comissões de trabalhadores e vedados os contratos de trabalho vitalícios (Nascimento, 2012, p. 39).

Em 1919, a Constituição de Weimar na Alemanha inaugurou o movimento de constitucionalização dos direitos trabalhistas, ainda relevante no Direito do Trabalho atual. Esse movimento de proteção dos trabalhadores também culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1919 e no surgimento do Estado de bem-estar social na Europa e nos Estados Unidos após o fim da Segunda Guerra Mundial (Contreras, 2018, p. 4).

A partir da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentro dos limites da Europa, a jornada de trabalho ficou delimitada a 8 (oito) horas diárias, foi determinada igualdade de tratamento a trabalhos de valor semelhante, garantido o salário-mínimo e conferida proteção especial ao trabalho da mulher e do menor de idade (Barros, 2016, p. 51).

Nos idos de 1948, as medidas de proteção se intensificaram para garantir a segurança do trabalhador até mesmo nos casos de impossibilidade do exercício do trabalho, originando os formatos de seguro social. É certo, ainda, que, como afirma Maurício Godinho Delgado (2017, p. 121):

o Direito do Trabalho foi o grande instrumento que as democracias ocidentais mais avançadas tiveram de integração social, de distribuição de renda, de democratização social. [...] conseguiu exatamente estabelecer uma forma de incorporação do ser humano ao sistema socioeconômico, em especial daqueles que não tenham outro meio de afirmação senão a própria força de seu labor. Trata-se de uma generalizada e eficiente modalidade de integração dos seres humanos ao sistema econômico, ainda que considerados todos os problemas e diferenciações da vida social, um notável mecanismo assecuratório de efetiva cidadania.

Entre os formatos de trabalho tradicionais, tem-se a relação de emprego, caracterizada por requisitos específicos como a subordinação, não

eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Por ser o modelo chave do Direito do Trabalho, o emprego tem regramento detalhado a partir do artigo 7º da Constituição Federal e dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O conceito de emprego tradicional decorre do regime de produção fordista no qual o trabalhador inicia sua carreira, se aperfeiçoa profissionalmente e depois passa a exercer essa função de forma relativamente estável, galgando melhores condições na mesma empresa ou ocupando cargo parecido em outros locais.

De rigor pontuar que essa representação histórica foi baseada no modelo de homem trabalhador e provedor, que se ocupava de sua função em tempo integral para uma única empresa, bem como o sustento do lar dependia de maneira exclusiva do esforço desse homem.

Essa construção relegou a mulher ao espaço doméstico por longos períodos, refletindo em uma realidade de menores salários e segregação ocupacional até mesmo no mercado de trabalho formal. No âmbito da informalidade, as mulheres também sentem a realidade da exploração de maneira diferente em razão da discriminação e da dupla jornada.

A partir da transição da Sociedade Industrial para a Sociedade da Informação, o capitalismo de plataforma também foi sendo gradualmente inserido e mobilizando os laboradores com uma falsa ideia de autonomia e empreendedorismo de si próprio.

Ocorre que a disseminação dessas formas de trabalho atípicas pautadas em relacionamentos virtuais e na ausência de proteção social pode comprometer o desenvolvimento do sentimento de identificação social para essa classe de trabalhadores, os quais vivem uma vida profissional fragmentada e cujas possibilidades se limitam à obtenção da renda do dia, mas com dificuldades para criar objetivos de carreira de longo prazo (Sennet, 2019, p. 27).

Além disso, a ordem social constitucional brasileira é custeada pelo trabalho formal assalariado em que pese a disposição de universalidade do custeio oriunda do art. 195 da Constituição Federal. Portanto, a fragilização dos laços empregatícios também acarreta na precarização da garantia dos direitos sociais para todos os cidadãos brasileiros.

2.1.1 Relação Formal de Trabalho

A relação formal de trabalho, chamada de contrato de emprego, é o núcleo de proteção do Direito do Trabalho. O seu regramento se originou das disputas socioeconômicas entre o capital e a força de trabalho e foi a resposta ao regime de superexploração da mão de obra nas fábricas do século XIX.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “o contrato de trabalho tem o mérito de ser um divisor de águas na história do trabalho, deixando no passado o trabalho escravo e fundamentando, no plano jurídico, o trabalho livre assalariado” (2012, p. 62).

O contrato de emprego tradicional consiste em um “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, os quais deverão ser prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador” (Delgado, 1999, p. 17).

No Brasil, a configuração do emprego decorre do regramento da Consolidação das Leis do Trabalho e exige a presença concomitante dos elementos extraídos dos artigos 2º e 3º, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A pessoalidade está relacionada à exigência de que a prestação do serviço seja efetuada pelo trabalhador contratado, ou seja, este não pode se fazer substituir por terceiros na execução de suas tarefas.

A onerosidade consiste no aspecto econômico da relação. O obreiro aliena sua força de trabalho em troca de uma remuneração, o salário. Portanto, é a onerosidade que afasta o modelo de emprego, pautado no auferimento de dinheiro após a prestação do serviço, do trabalho voluntário por meio do qual a pessoa apenas “doa” seu serviço, geralmente em prol de alguma causa nobre.

A não eventualidade pressupõe que a função será exercida com habitualidade e com periodicidade previamente definida. Assim, há uma expectativa por parte do funcionário de que o empregador precisará dos seus serviços e também há uma expectativa do empregador de que o empregado se fará presente de maneira constante para o exercício de suas funções.

Ao se tornar empregado, a pessoa passa a se sujeitar ao poder diretivo fiscalizatório e disciplinar do empregador dentro dos limites espaciais do local da prestação do serviço e temporais fixados em contrato. Essa relação é chamada subordinação.

Com efeito, entre os elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação ganha especial relevância. Isso porque, conforme ressalta Estevão Mallet, a sujeição no tocante ao cumprimento de determinadas obrigações é um pressuposto inerente a qualquer contrato, inclusive os de natureza cível, o que diferencia, portanto, o elemento subordinação é “a prerrogativa, conferida ao tomador de serviço, de, durante o exercício do trabalho, estabelecer concretamente as diretrizes a serem observadas pelo trabalhador” (2012, p. 245).

A evolução tecnológica revolucionou o conceito de subordinação. Se no ambiente de trabalho fabril clássico o que se observava era uma subordinação objetiva, ficando o trabalhador vinculado aos fins e objetivos econômicos da empresa, a gradual implementação dos meios telemáticos inseriu no meio do trabalho a subordinação estrutural.

A partir da subordinação estrutural tornou-se possível que prestador de serviço seja inserido na dinâmica da organização independentemente de fiscalização direta ou recebimento de ordens constantes de seu empregador.

Essa alteração no conceito de subordinação e evolução interpretativa foi inclusive reconhecida pela legislação brasileira quando, por meio da Lei n. 12.551/2011, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho para equiparar os meios informatizados de gestão e supervisão aos métodos pessoais de controle para fins de subordinação jurídica.

Referido dispositivo legal afirma de maneira expressa que o trabalho executado no domicílio do empregado ou a distância não se distingue daquele realizado dentro da estrutura física fornecida pelo empregador se caracterizados os demais pressupostos da relação de emprego.

Além disso, a Lei também já ressalta no parágrafo único do artigo 6º que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Vê-se, portanto, que, apesar de a subordinação ser um elemento central para a caracterização da relação de emprego, nosso ordenamento jurídico anteriormente já apreciou e superou a expectativa clássica de subordinação.

Entretanto, a ascensão da economia de plataforma e o trabalho *uberizado* impõe uma reapreciação desse conceito que seja capaz de afastar o

argumento das empresas plataformizadas de que a natureza do contrato que mantém com seus colaboradores seria de natureza estritamente civil em razão da plena liberdade destes na gestão de seu tempo e execução do serviço.

Isso porque os novos formatos de trabalhos executados com intermediação de plataformas digitais, como será demonstrado nos próximos tópicos, se pautam em um controle algorítmico bastante sofisticado que impede a negociação de preço, estabelece padrões de atendimento e aplica sanções, tipicamente como ocorre nas relações de emprego, porém a distância e de maneira despersonalizada.

2.1.2 Relações Atípicas de Trabalho

A desconfiguração do modelo de emprego clássico analisado anteriormente não decorre apenas em razão da inserção da tecnologia nas relações trabalhistas, mas também em razão da reestruturação do capital com vistas a substituir o modelo fordista de produção pelo modelo de acumulação e produção flexível.

O toyotismo, por exemplo, modelo japonês utilizado na empresa Toyota a partir de meados de 1950, foi propiciado pelo desenvolvimento tecnológico e “consiste em um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda [...] exige uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada” (Gounet, 1999, p. 25-29).

Da mesma forma, as inovações tecnológicas trazem previsibilidade quanto à demanda, admitindo uma flexibilização da produção e da contratação do trabalhador.

Ainda, a intensa liberdade contratual somada à valorização do capital frente à capacidade humana, a tentativa de diminuir o valor do salário para maximizar o lucro e impulsionar o crescimento econômico, deram origem a formatos de trabalho mais flexíveis que o contrato de emprego.

Nesse espeque, estudar as relações atípicas de trabalho demanda também a análise do percurso do capital, das inovações tecnológicas e das políticas neoliberais, responsáveis por fragmentar vínculos e deslocar os riscos para a parte mais frágil da relação, o trabalhador.

Se a doutrina clássica consolidou a ideia de que a relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho, o cenário contemporâneo revela uma multiplicidade de modelos que surgem como expressão da autonomia profissional ou mera tentativa de fuga da proteção trabalhista, o que a doutrina vem chamando de *infoproletariado* (Feliciano, 2019) ou *precariado digital* (Antunes, 2018).

Em 2003, Ramalho (2003, p. 115) já antevia que os novos modelos produtivos levariam à criação de relações de trabalho atípicas movidas pela não integração do trabalhador à estrutura da empresa ou em razão de contratações a tempo parcial, prevendo o aumento sensível dessas condições de trabalho.

Mesmo dentro da formalidade, a Reforma Trabalhista de 2017, introduzida pela Lei n. 13.467/2017, continha iniciativas de flexibilização que não resultaram em diminuição da taxa de desemprego, como prometido, mas operaram como mecanismos de redução dos postos de trabalho formais e precarização das condições de vida do trabalhador.

Uma das primeiras formas de atipicidade verificadas no Brasil é o trabalho temporário, cuja versão embrionária surgiu nos anos de 1970 pela Lei n. 6.019/1974 e foi posteriormente atualizado pela Reforma Trabalhista. Esse modelo é um contrato de curta duração destinado a facilitar a substituição de funcionários de maneira transitória ou cobrir um acréscimo extraordinário e eventual de serviço, mantendo o trabalhador em uma situação de instabilidade constante e facilitando a sua substituição.

Esse modelo de trabalho é marcado pela pessoalidade na prestação do serviço e também pela existência de remuneração, assim como na relação de emprego tradicional. Porém, argumenta-se que, considerado o fato de que a prestação do serviço é episódica, não regular, não haveria habitualidade suficiente para caracterizar a não eventualidade exigida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O que se nota, em verdade é que, em um mercado de trabalho marcado pela intermitência estrutural, os trabalhadores acabam sendo convocados de forma fragmentada e por curtos períodos ao longo de um grande lapso temporal, disfarçando uma continuidade e habitualidade por meio de pequenas prestações.

Após, criou-se também o modelo de terceirização, a qual foi radicalmente expandida a partir das alterações promovidas pelas Lei n. 13.429/2017 e posteriormente reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal via ADPF n. 324, que

passou a admitir “a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada” (2018).

A terceirização expõe o trabalhador a uma dupla subordinação, a da empresa contratante, de quem o laborador recebe ordens diretas apesar de não ter vínculo jurídico com esta, e da empresa intermediadora de serviço, que efetivamente o contrata e se responsabiliza pelo pagamento de seus direitos.

Além disso, essa triangulação contribui para a fragmentação da classe trabalhadora. Os empregados terceirizados realizam as mesmas atividades que os colegas contratados, porém, de acordo com levantamentos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) costumam receber cerca de 27% (vinte e sete por cento) a menos que estes e realizam jornada semanal 7% (sete por cento) maior (2017).

O trabalho intermitente também foi institucionalizado pela Lei n. 13.467/2017 e se trata de modelo inspirado no *zero hour contract* de origem britânica (Maeda, 2017, p. 318). Esse modelo permite que o trabalhador fique à disposição da empresa aguardando ordens e a remuneração será calculada de acordo com as horas trabalhadas, sem garantia de tempo de trabalho ou renda mínimos.

Para o empregador, essa modalidade resulta em redução dos custos empresariais e evita o reconhecimento do vínculo empregatício formal. Pelo lado dos trabalhadores, como afirmam Souto Maior e Severo (2017), esse tipo de contrato representa “a institucionalização do ‘bico’ e, portanto, da precarização. Gera para os trabalhadores uma situação de plena insegurança, não lhes garantido, sequer, o recebimento do salário mínimo”.

Nesse movimento de atipicidade, o teletrabalho também se encontra desenhado nos artigos 6º e 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho. Embora em um primeiro momento seja celebrado pela autonomia e flexibilidade geográfica conferidas ao trabalhador, também carrega o peso da hiperconectividade.

A utilização da tecnologia permite uma supervisão invisível, na qual o controle de jornada é substituído por acréscimo de metas e vigilância algorítmica. Além disso, perde-se o direito à desconexão e os limites entre a casa e o trabalho são apagados, levando ao que Antunes chama de “escravidão digital” (2020, p. 11).

O trabalho avulso, criado inicialmente para atender atividades portuárias, foi ampliado para outros setores a partir da Lei n. 12.023/2009 e tem como

objeto a movimentação de mercadorias em geral.

Aqui, embora a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXXIV, garanta igualdade entre o trabalhador avulso e o empregado típico, a pulverização da demanda e o rodízio de trabalhadores geram insegurança quanto aos ganhos.

Ainda, o trabalho avulso deve ser intermediado pelo sindicato ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), o que acaba por excluir a relação direta entre tomador e prestador de serviço.

Segundo explica Amauri Mascaro do Nascimento, a criação dessa modalidade adveio de uma situação de necessidade social (1995):

A modalidade de trabalho avulso, e mais especificamente, a movimentação de mercadorias em geral, não adveio de um processo artificial, como a criação de normas jurídicas ou a elaboração política de um modelo conveniente para a solução de algum problema prático, ela adveio naturalmente da realidade vivida por todas as partes envolvidas na movimentação de mercadorias. Não foi o trabalho avulso que invadiu as atividades portuárias e outras correlatas e sim essas atividades que culminaram no trabalho avulso como ele hoje existe.

Por fim, o trabalho autônomo, em sua acepção clássica, é caracterizado pela possibilidade de organização da própria atividade, responsabilidade pelos riscos econômicos, escolha de clientes e definição dos meios de condução e execução do serviço sem o desmando de outrem.

O trabalho autônomo reside, portanto, fora do âmbito do Direito do Trabalho, relegando-se ao regramento do Direito Civil e a regimes previdenciários específicos.

Ainda, para afastar qualquer possibilidade de sujeição do trabalho autônomo ao regramento trabalhista, foi cunhado o conceito do “autônomo exclusivo” previsto pelo art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Não se pode ignorar que, ao reconhecer que existem formatos contratuais diversos na área trabalhista e que se afastam da relação de emprego clássica, o Direito do Trabalho passa a reconhecer a multiplicidade de formatos relacionais no âmbito trabalhista e, por conseguinte, a multiplicidade de vínculos com variados níveis de garantia e segurança, mas todos, uma vez que inseridos no contexto do trabalho, ganham a proteção deste.

Porém, no cenário demonstrado, as relações atípicas deixaram de ser exceção e estão se transformando no formato mais corriqueiro, relegando os postos de trabalho estáveis e protegidos a poucos privilegiados. Essa diversificação de formatos de contratação afeta diferentes grupos de maneira diversa, demonstrando também uma realidade de divisão sexual e racial da precarização.

As relações informais são o refúgio das minorias excluídas, como as mulheres negras, por exemplo, que acabam se tornando as principais executoras do trabalho doméstico assalariado (Hirata, 2009, p.28).

Com efeito, mesmo dentro da formalidade e da regulação do Direito do Trabalho, as relações de trabalho enfrentam um período de transformação em que a subordinação clássica passa a se transmutar em formas de controle sutis e gerenciadas por tecnologia de informação e comunicação, que fogem ao modelo protetivo tradicional.

A conclusão de Arnaldo Süssekind é especialmente relevante nesse sentido ao rememorar que a relação de trabalho é o vínculo jurídico que coloca em destaque a pessoa do trabalhador. Por conseguinte, todos os contratos que tenham por objeto o trabalho humano, ainda que regidos pelo Código Civil, compõe o universo das relações de trabalho, devendo se submeter também aos mandamentos de proteção do trabalho e da pessoa do trabalhador (2009).

A multiplicidade de vínculos, portanto, não ofende o Direito do Trabalho, mas demonstra sua capacidade de renovação e atenção à evolução social. A problemática se dá a partir da segmentação entre trabalhadores, garantindo proteção a alguns poucos e relegando aos demais a submissão a quem detém o poderio econômico.

As relações atípicas devem continuar se desenvolvendo, desde que atentas a um núcleo inegociável de proteção legal à condição do trabalhador enquanto pessoa humana.

O desafio, portanto, consiste em expandir a proteção do Direito do Trabalho para as novas modalidades laborais sem descaracterizar a sua tipificação, resgatando sua missão social e civilizatória e garantindo um arcabouço mínimo de segurança, saúde e dignidade ao obreiro, independentemente do rótulo contratual ou da tecnologia aplicada.

2.2 O TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

A transição da centralidade do emprego típico para a disseminação de diversos tipos de relações atípicas se intensificou a partir dos trabalhos prestados via plataforma digital.

O capitalismo contemporâneo buscou na tecnologia as ferramentas para a implementação de um regime de acumulação flexível, no qual a plataforma digital deixa de ser um acessório do modelo de negócio para se tornar a própria infraestrutura de organização, gerenciamento e exploração do trabalho humano.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) no ano de 2022 revelaram que 2,1 milhões de brasileiros trabalhavam por meio de plataformas digitais.

Dadas as especificidades do tema e a relevância que vêm adquirindo por afetar tantos brasileiros, nos subtópicos seguintes serão analisadas as características e formatos desse modelo também conhecido como economia compartilhada (*sharing economy*) ou *gig economy*.

2.2.1 Características

A Revolução Industrial “despertou no homem o espírito de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano” (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 13) e esse desenvolvimento tecnológico encontra limites apenas na capacidade do próprio homem para penetrar o conhecimento do mundo que está posto (Furtado, 2016, p. 137).

Nesse sentido, Celso Furtado assevera que “inovar nas técnicas de produção significa, via de regra, abrir oportunidade ao capital – que sob a forma de lucro está afluindo às mãos do empresário – de reincorporar-se ao sistema produtivo” (2016, p. 137).

Além disso, a tecnologia também é imperiosa para a manutenção do modelo capitalista por meio da criação de novos processos de trabalho e de produtos inovadores, os quais revolucionam o ambiente social e permitem a perpetuação do avanço econômico (Schumpeter, 1997, p. 176).

Nesse sentido, o sistema capitalista mantém relação intrínseca com o desenvolvimento tecnológico, o que se evidencia desde as primeiras manifestações da Revolução Industrial, a qual inspirou o surgimento do Direito do Trabalho (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 16), até o momento presente, no qual o mundo do trabalho e do consumo está intermediado por relações virtuais.

Nos anos 1980, o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e a financeirização da economia inauguraram um novo modelo de trabalho mediado pelas plataformas digitais. Esse movimento se aproveita de um cenário de informalidade no mundo do trabalho e de desemprego estrutural, caracterizando a *gig economy* ou economia de bicos.

As plataformas digitais se apresentam como empresas de tecnologia que facilitam a intermediação da oferta e demanda por serviços, negando de maneira veemente sua condição de prestadora de serviço de transporte, entrega ou limpeza.

Contudo, o que se observa na realidade é que tais empresas possuem o controle completo do processo produtivo: fazem recrutamento, fixam preço e controlam o desligamento dos trabalhadores.

No Brasil, dados do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) do ano de 2023 demonstram que existem cerca de 1,6 milhões de trabalhadores nos aplicativos de transporte, sendo que 386 mil são entregadores de plataformas de delivery e 1,27 milhões motoristas de transporte de passageiros.

A principal característica do trabalho desenvolvido por meio de plataforma se deve à utilização de dispositivos tecnológicos e de estrutura digital e informacional para a contratação e fiscalização da mão de obra, bem como para a intermediação da prestação do serviço entre cliente-usuário e prestador de serviço, o qual também se coloca na posição de usuário (Stefano, 2016, p. 3).

Logo, é a empresa detentora da tecnologia que conecta de forma instantânea e algorítmica a oferta de trabalho e a demanda de consumo.

É de se observar que, se na relação de trabalho tradicional participam duas partes relevantes (empregador e empregado), a relação de trabalho plataformizada cria uma série de diferentes relações, compostas por uma multiplicidade de partes.

Essa posição central das plataformas digitais diante de consumidores e laboradores cria o chamado “efeito de rede” em que o valor do empreendimento

aumenta de maneira proporcional ao aumento do número de usuários, sejam eles trabalhadores ou clientes (Freitas Júnior, 2020, p. 89).

Srnicek resume esse movimento da seguinte forma (2017, p. 83):

No nível mais geral, as plataformas são infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos. Portanto, posicionam-se como intermediários para reunir diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, fornecedores e até objetos físicos. Na maioria das vezes, essas plataformas também vêm com uma série de ferramentas que permitem que seus usuários criem seus próprios produtos, serviços e mercados. Em suma, as plataformas são um novo tipo de empresa; elas são caracterizadas por fornecer a infraestrutura para intermediar entre diferentes grupos de usuários, por exibir tendências de monopólio impulsionadas por efeitos da rede, por empregar subsídios cruzados para atrair grupos de usuários diferentes e por ter uma arquitetura central projetada que comanda as possibilidades de interação.

No modelo tradicional, a interação entre os participantes da relação (empresa, prestador de serviço e consumidor) ocorre em direção única e linear: a empresa fornece o serviço e o consumidor remunera essa atividade.

No ambiente empresarial de plataforma, o consumidor não apenas remunera a atividade empresarial como também permite o registro de suas atividades e padrão de consumo, gerando dados virtuais. Da mesma forma, o trabalhador não só irá prestar o serviço, como terá o seu desempenho avaliado por consumidores e pelas regras de utilização da plataforma.

Portanto, uma das principais distinções do modelo de plataforma é o acúmulo e tratamento de dados (Choudary, 2015, p. 23). Em outras palavras, a partir da intermediação do serviço entre usuário-consumidor e usuário-trabalhador, suas disponibilidades e necessidades, a empresa também acumula dados relevantes que se convertem em valor a partir do seu tratamento.

Dessa forma, as plataformas digitais de trabalho também se utilizam de sua capacidade de intervenção em escala global e da detenção dos dados dos usuários para reorganizar a escala produtiva.

Esse fenômeno do uso de intermediadoras virtuais para exercício do labor e capitalização de dados é chamado de “uberização” e faz referência à mais conhecida plataforma de transporte por aplicativo, a Uber.

O funcionamento das plataformas virtuais depende do trabalho livre, porém mal remunerado de uma série de trabalhadores, que passam o dia executando pequenas tarefas intermitentes, que variam de revisão ou tradução de um texto até a entrega de uma mercadoria ou o transporte de um passageiro.

As plataformas podem ter maior ou menor grau de fiscalização sobre o formato da prestação de serviços e sobre a negociação de preços, mas, por sua gestão algorítmica, conseguem alcançar o máximo de eficiência na exploração dos trabalhadores, desresponsabilizando-se de orientação quanto à segurança na prestação dos serviços.

Apesar de novos formatos de exploração não serem novidade no mundo do trabalho, a diferença dos desafios trazidos pelo trabalho plataformizado é a velocidade da informação, a quantidade de pessoas atingidas e a falta de clareza quanto à gestão do aplicativo e os termos de uso da plataforma (Antunes, 2018).

Valerio de Stefano identificou dois formatos distintos de trabalho plataformizado: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand*. O primeiro deles, chamado de *crowdwork* consiste no oferecimento de serviço a uma infinidade de trabalhadores de acordo com a necessidade dos usuários-consumidores (Stefano, 2016, p. 3). O trabalho pode ser efetivado indistintamente por qualquer um dos trabalhadores disponíveis e espalhados geograficamente, os quais serão remuneradas por peça elaborada (Stefano, 2016, p. 1).

O *crowdwork*, por exemplo, auxilia na programação da inteligência artificial, uma vez que tais serviços de IA dependem de treinamento e da formação de uma base de dados devidamente rotulada. Esse treinamento é posteriormente verificado por humanos, os quais recebem centavos pela realização de cada microtarefa (Braz; Tubaro; Casilli, 2024).

Renan Bernardi Kalil esclarece, ainda, que (2020, p. 140):

A *crowdsourcing* pode ser interna ou externa. No primeiro caso, a própria empresa que realiza a *crowdsourcing* é proprietária da plataforma e as atividades são realizadas na intranet por seus empregados. Trata-se da situação menos comum. No segundo, as tarefas são colocadas em uma plataforma externa de um terceiro para que trabalhadores sem relação prévia com a empresa as executem. A maioria das plataformas de *crowdwork* são externas. Ainda, há as híbridas, em que atividades são realizadas na plataforma da empresa por pessoas recrutadas externamente.

Um outro modelo de trabalho por plataforma é chamado por Stefano de trabalho *on-demand*. Esse formato consiste na intermediação do contato entre prestadores de serviço e consumidores e os serviços devem ser executados fisicamente, demandando que o trabalhador esteja em determinada posição geográfica (Stefano, 2016, p. 3). Em alguns modelos de plataforma, o consumidor

pode inclusive escolher o seu prestador de serviço de acordo com exigências mínimas próprias ou a nota que ele ocupa no *ranking* da plataforma.

Uma outra ferramenta de diferenciação entre as modalidades de trabalho por plataforma se refere ao “local” de execução dos serviços. Em alguns modelos de negócio a execução e entrega do serviço contratado não extrapolam o ambiente virtual, em outros apenas a intermediação entre contratado e contratante ocorre virtualmente, mas a execução do serviço deve ocorrer fisicamente (Zipperer, 2019, p. 52).

Essa diferenciação é relevante na medida em que as tarefas efetuadas em um ambiente virtual geram possível conflito de normas de regulamentação. Por outro lado, as atividades que demandam uma presença física se submetem às regras laborais locais, as quais serão diferentes para cada um dos obreiros a depender de sua localização.

Sobre a forma de remuneração, existem plataformas que incitam a competição entre os trabalhadores, os quais se responsabilizam por prestar o serviço e entregar o resultado ao cliente, porém, somente são remunerados se tiveram o seu trabalho escolhido. Há também plataformas que remuneram apenas quem primeiro solucionar a demanda proposta, como a plataforma Innocentive.com¹.

Algumas plataformas admitem a negociação do valor do serviço, como a plataforma inDrive². Não é a realidade da maioria das plataformas, as quais previamente estipulam o preço de maneira arbitrária e inflexível, considerando critérios como a demanda local e a disponibilidade de parceiros no momento.

De rigor pontuar que, a possibilidade de negociar preço, ao invés de indicar maior autonomia dos usuários, pode revelar uma faceta mais cruel da exploração. A plataforma inDrive, por exemplo, orienta os consumidores a oferecerem “uma tarifa 20% menor do que os serviços de transporte tradicionais” (2026).

¹ Segundo a plataforma, “com o Innocentive Challenges, você pode fazer a diferença de verdade, enviando soluções e propostas para mudar o mundo, uma ideia de cada vez. Nos Desafios de Prêmios, você pode ganhar prêmios em dinheiro. Para cada participante, em todo o mundo, a Innocentive oferece os Desafios, as áreas temáticas e o suporte necessários para que você tenha sucesso” (tradução nossa). Informação disponível em: <https://www.innocentive.com/become-a-solver/>. Acesso em: 05 jan. 2026.

² O diferencial de funcionamento do aplicativo consiste na possibilidade do consumidor oferecer um preço para o serviço de corrida e a negociação com o motorista parceiro. A plataforma também permite que o motorista seja livremente escolhido pelo consumidor com base no modelo do carro, avaliação do motorista ou disposição para negociar o preço. Informação disponível em: <https://indrive.com/pt-br/city-rides>. Acesso em: 05 jan. 2026.

Nota-se, ainda, que o capitalismo de plataforma pode ser facilmente escalonado de acordo com a demanda sem que seja necessário criar novos espaços ou estruturas físicas pelas empresas, mas apenas aumentando a disponibilização de trabalho com o recrutamento de novos “parceiros”.

Essa disponibilização praticamente irrestrita de serviço é chamada por Valerio de Stefano de trabalho *just in time* (2016, p. 3) e essa possibilidade ampla de escala de negócio se deve à facilidade de acesso e uso das plataformas, as quais demandam para funcionamento apenas um dispositivo móvel ou computador com acesso à internet e conhecimentos simples de informática, que podem ser aprendidos até mesmo por pessoas com pouca instrução em tecnologia.

Além disso, em alguns modelos de plataforma, a remuneração não é garantida, mesmo que o obreiro tenha prestado o serviço, pois o pagamento depende da aprovação do consumidor-contratante ou das regras da plataforma.

A ausência de garantia de que haverá serviço disponível para ser realizado e, ainda que realizado, a falta de clareza quanto ao retorno econômico contribui para a “promoção e exploração da economia do bico” (Freitas Júnior, 2020, p. 95).

Evidências coletadas pelo movimento FairWork Brasil indicam falhas no sistema de remuneração³ consistentes em “atrasos nos pagamentos, valores retidos ou transferidos parcialmente, e taxas que nem sempre são claras, deixando alguns trabalhadores surpresos com os mecanismos aplicados” (2025).

Também são pontos de atenção o binômio autonomia-subordinação verificada nessas relações de trabalho.

O poder empregatício é “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego” (Delgado, 2018, p. 786). Esse poder do empregador se subdivide em poder de direção, regulamentar, disciplinar e de fiscalização, os quais pressupõe um dever de sujeição do empregado.

³ No estudo, trabalhadores detalharam problemas com a remuneração em algumas plataformas. A Uber e a Loggi, em alguns casos, alteram o valor estipulado após a realização do serviço. No caso do iFood e da Ame Flash houve relatos de falta de repasse de gorjetas e de pagamento de promoções. Na 99, há problemas de recebimento quando os clientes pagam em dinheiro. **Internet Society Foundation**. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/09/Fairwork-Brazil-Report-PT-2025-V4-FINALFINAL.pdf>. Acesso em: 05 maio 2026.

O discurso empresarial do capitalismo de plataforma exalta uma falsa autonomia e liberdade para a escolha de horários. Porém, se a subordinação dentro das relações de trabalho tradicionais depende, em regra, da sujeição ao empregador ou de alguém de sua confiança fisicamente, a tecnologia permitiu a flexibilização desse conceito a partir do monitoramento eletrônico e do gerenciamento por algoritmos, os quais acompanham o desempenho dos trabalhadores e os penalizam quando deixam de atender algum serviço. Além disso, os algoritmos também unilateralmente bloqueiam o acesso à plataforma daqueles que não atingem as metas impostas ou as notas mínimas conferidas pelos usuários.

Ademais, esse sistema de avaliação e ranqueamento em que o poder de fiscalização é repassado para o consumidor final, o qual avalia o serviço em uma escala de estrelas e regula a conduta do trabalhador, como se fiscalizado fosse por inúmeros “pequenos chefes”, é chamado de cultura de auditoria (Stefano, 2016, p. 4).

Não obstante, a subordinação, que consiste em uma das principais características da relação de emprego, não está plenamente caracterizada da maneira tradicional no trabalho por plataforma, fazendo com que sua aplicação a essa modalidade de trabalho seja objeto de divergência.

Para André Gonçalves Zipperer, o trabalho por plataforma não gera subordinação, mas se trata de mera coordenação que ocorre “quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro de padrões de conduta preestabelecidos” (2019, p. 43).

De outro vértice, autores como Georgenor de Sousa Franco Filho aduzem que é o próprio enfraquecimento do conceito de subordinação por meio de mudanças interpretativas é que poderá afastar a caracterização de uma relação de emprego e admitir a configuração de trabalho autônomo (2019, p. 1166). Segundo o autor, isso se deve ao fato de que “o motorista poderá utilizar simultaneamente, outros aplicativos, e, em sendo chamado, atender o mais conveniente” (2019, p.1165).

Indo além, outros estudiosos afirmam que a subordinação é evidenciada pela orientação empresarial da forma como o trabalho deve ser exercido, uma vez que os prestadores de serviço parceiros são obrigados a cumprir as normas de conduta e não detém autonomia na fixação da remuneração pelo seu serviço (Baboin, 2017).

O dissenso a respeito da subordinação evoluiu a ponto de ser criado o termo “subordinação algorítmica” para explicar a existência de subordinação típica e justificar a configuração de relação empregatícia entre trabalhador e plataforma.

Demonstrando seu poder de controle sobre os obreiros parceiros, as plataformas também se valem da *gamificação*, utilizam ferramentas de estímulo e competição via jogos virtuais no contexto do trabalho, induzindo comportamentos e mantendo o obreiro trabalhando. Trata-se de verdadeiro gerenciamento por estresse, pois incita o trabalhador a agir de acordo com as condutas desejadas pela plataforma para que avance sua posição junto a ela.

A pesquisa realizada pelo PNAD no ano de 2022 revela a capacidade que as plataformas tem de influenciar os momentos e a quantidade de horas trabalhadas pelos colaboradores.

Perguntados sobre os critérios de escolha dos dias e horários de trabalho, 63,2% (sessenta e três inteiros e dois décimos por cento) dos entrevistados no ramo de transporte de passageiros afirmam que consideram os bônus e incentivos oferecidos pelas plataformas e 42,3% (quarenta e dois inteiros e três décimos por cento) também relataram que são influenciados pela possibilidade de punição e bloqueios.

Em se tratando de trabalhadores de aplicativos de entrega de mercadorias, 54,5% (cinquenta e quatro inteiros e cinco décimos por cento) afirmaram que são pautados pelos bônus e incentivos que dinamizam os preços e 32,8% (trinta e dois inteiros e oito décimos por cento) receiam ameaças de punições e bloqueios realizados pelas plataformas.

O que se tem, em verdade, é uma flexibilidade quanto ao momento e período de exercício da jornada de trabalho, porém o trabalhador continua sujeito às diretrizes da empresa e é passível de sanção se descumprir as determinações dos termos de uso, o que pode levar, em último caso, a um desligamento arbitrário e sem a devida motivação.

Portanto, há uma evidente contradição entre a liberdade do sujeito de se inscrever na plataforma e exercer o labor de acordo com seus horários disponíveis e a exploração, baseada no exercício da função por longas horas sem descanso e sem garantia de auferimento de valor-hora mínimo.

Diante de todas as interpretações, conclui-se que a dinâmica das plataformas virtuais e a ausência de padronização do trabalho independe de uma interpretação singela de subordinação e inaugura uma fase do Direito do Trabalho em que a correta aplicação das normas de proteção ao trabalhador deve superar a mera verificação de existência ou não de subordinação em seus termos rígidos, mas se pautar na realidade da exploração.

2.2.2 Principais Espécies de Plataformas de Trabalho

Os empreendimentos via plataformas digitais se distinguem das organizações tradicionais e possuem características próprias que, por vezes, representam vantagens competitivas frente às empresas tradicionais.

Essas plataformas de trabalho utilizam o ambiente virtual para permitir a interação entre usuários-consumidores e usuários-trabalhadores, os quais oferecem seus serviços por meio da plataforma utilizando a internet e seus dispositivos móveis.

Tais plataformas acumulam informações dos usuários, do padrão de consumo e ditam as regras de utilização, produzindo efeitos sociais e econômicos que superam as relações de consumo ou de trabalho/emprego.

Pautadas as principais características do modelo de negócio plataformizado e sua distinção em relação à gestão do trabalho tradicional, pode-se sistematizar as principais espécies de plataforma de trabalho.

A tecnologia, base estruturante de oferta e gestão do serviço para a força de trabalho, se molda de acordo com a natureza da prestação e da realidade geográfica local.

Como delineado no tópico anterior, as empresas de tecnologia se distinguem em dois grandes grupos: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* (OIT, 2020, p. 4).

O primeiro grupo, chamado de *crowdwork*, é caracterizado pela possibilidade de exercício do trabalho inteiramente online, permitindo que trabalhadores espalhados geograficamente possam executar as tarefas em qualquer lugar do globo.

Dentro dessa sistemática, o Amazon Mechanical Turk (MTurk) é um exemplo de plataforma na qual os trabalhadores, denominados "*turkers*", realizam as chamadas Human Intelligence Tasks (HITs). Essas tarefas consistem em revisão de

imagens, classificação de vídeos, conteúdo para website, transcrição de áudio, tradução, entre outros. São, em resumo, tarefas simples e automáticas, mas que demandam um nível de interpretação maior do que as ferramentas de inteligência artificial podem oferecer⁴.

Como explicam Braz, Tubaro e Casilli (2024):

Existem plataformas de anotações de dados focadas em microtarefas de uso geral (*general-purpose crowdwork*), na qual as tarefas são ofertadas numa espécie de *market place* aberto, como ocorre na Neevo, Microworkers, Hive Work e Amazon Mechanical Turk [...]. Há também plataformas construídas por meio de múltiplas camadas e níveis de complexidade (*specialized full-service crowd-AI stacks*) como Appen, Telus, Quadrant, Might AI e Scale AI. São organizadas mediante projetos específicos, nos quais os trabalhadores precisam fazer provas para atestar habilidades e conhecimentos pré-definidos. Ao serem aprovados, após assinarem um acordo de confidencialidade (*non disclosure agreement*), estabelece-se um contrato de tempo parcial e são direcionados para outra camada nas plataformas. Nela, deve-se cumprir uma quantidade específica de horas ou tarefas por dia e a remuneração ocorre mediante um valor/hora definido pela plataforma.

A principal característica desse modelo consiste, então, em dividir projetos maiores em diversas microtarefas que serão remuneradas por poucos centavos de dólar. Em países desenvolvidos os rendimentos por hora equivalem em média a US\$4,00 (quatro dólares), enquanto nos países em desenvolvimento alcançam uma média de US\$2,10 (dois dólares e dez). A remuneração mais alta foi paga na América do Norte e equivale a US\$4,70 (quatro dólares e setenta) e a mínima na África com US\$ 1,33 (um dólar e trinta e três centavos). Já os brasileiros, recebem cerca de US\$ 1,80 (um dólar e oitenta) por hora, o que equivale a menos de dez reais (Braz, Tubaro e Casilli, 2024).

Além disso, há pouca transparência sobre a distribuição e avaliação das tarefas, bem como sobre a definição dos preços. Há casos em que as tarefas efetuadas são recusadas sem justificativa, de modo que os trabalhadores acabam não recebendo por tarefas realizadas. Esse tipo de “punição”, além de culminar na

⁴ Segunda a descrição da própria plataforma: “O Amazon Mechanical Turk (MTurk) é uma plataforma de *crowdsourcing* que facilita a terceirização de processos e tarefas para indivíduos e empresas, permitindo que uma força de trabalho distribuída execute essas atividades virtualmente [...]. O MTurk permite que as empresas aproveitem a inteligência coletiva, as habilidades e os insights de uma força de trabalho global para otimizar processos de negócios, aprimorar a coleta e a análise de dados e acelerar o desenvolvimento de aprendizado de máquina. Embora a tecnologia continue a evoluir, ainda existem muitas tarefas que os seres humanos podem realizar com muito mais eficiência do que os computadores, como moderar conteúdo, realizar a exclusão de dados duplicados ou pesquisar. Tradicionalmente, essas tarefas eram executadas contratando-se uma grande força de trabalho temporária, o que consome muito tempo, é caro e difícil de escalar, ou simplesmente não eram realizadas” (tradução nossa). Informação disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 02 jan. 2026.

diminuição de seus rendimentos, ainda acarreta na perda de *status* dentro da plataforma, impedindo o acesso a melhores projetos (Braz; Tubaro e Casilli, 2024).

A descrição das atividades disponibilizadas pelo Mturk evidencia a realidade da precarização ao garantir aos contratantes que há força de trabalho “disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana” e que pelo “modelo de pagamento por tarefa, você pode reduzir significativamente os custos” (Mturk, 2026).

Fica evidenciada também a distinção entre a “equipe interna” e os trabalhadores contratados por microtarefa quando se diz que a vantagem da contratação destes consiste em “permitir que equipe interna se concentre em atividades de maior valor agregado” e que o modelo exclui “a dificuldade associada ao dimensionamento dinâmico da sua equipe interna” (Mturk, 2026).

Dentro desse gênero de plataforma, há, ainda, a subdivisão em outros dois subgrupos: as plataformas de *freelancer* e as baseadas em concursos ou competição.

Nas plataformas de *freelancer*, como Upwork e Freelancer.com, o labor costuma envolver maior conteúdo intelectual ou técnico, como design de *software*, tradução ou consultoria. Porém, a natureza digital das atividades com baixo risco e a concorrência de trabalhadores a nível global acarreta em salários diminutos mesmo que a tarefa leve tempo considerável para ser realizada.

Além disso, também fica evidenciado o controle por gestão algorítmica, excluindo a falsa ideia de que o trabalhador, por não possuir vínculo de emprego, tem o controle exclusivo do tempo gasto com seu trabalho. A plataforma Upwork informa em seu *website* que “para contratos por hora, monitoramos a atividade e fazemos capturas de tela aleatórias para confirmar o tempo de trabalho” (tradução nossa). No mesmo sentido, a plataforma freelancer.com garante que “os projetos são facilmente rastreados com acompanhamento por hora e/ou pagamentos por estágios”.

As plataformas que se pautam no modelo de competição, como a 99Designs, permitem que os trabalhadores enviem seus projetos para apreciação, mas apenas o escolhido pelo contratante será remunerado⁵. Dessa forma, o trabalhador dispende tempo na elaboração de um projeto sem garantia de que será escolhido. Esse trabalho, ainda, acaba sendo apropriado gratuitamente pela plataforma e utilizado na formatação de dados e treinamento algorítmico.

⁵ Maiores informações sobre o funcionamento da plataforma podem ser consultados em: <https://99designs.com.br/how-it-works>. Acesso em 30 dez. 2025.

Por outro lado, as plataformas de trabalho *on-demand*, caracterizam-se pela execução física do serviço, havendo local e hora determinados, embora a conexão entre a demanda e a oferta ocorram digitalmente.

Esse tipo de serviço é mais palpável no cotidiano das cidades e impacta de maneira visível o mercado de trabalho tradicional, haja vista que está inserido nos serviços de transporte de passageiros, entrega de mercadorias, limpeza e manutenção.

Aqui, diferentemente do *crowdwork*, há influência da territorialidade, o que permite maior controle dos Estados e permite a incidência da legislação laboral e fiscal locais.

O exemplo mais emblemático desse tipo de serviço é a plataforma de transporte Uber, que inclusive deu origem ao neologismo “uberização”, utilizado para nomear o fenômeno do trabalho mediado por tecnologia, a fragilização e precarização dos vínculos de trabalho e o deslocamento dos riscos econômicos e empresariais para o obreiro.

Por fim, existem ainda plataformas pautadas no compartilhamento de propriedade, como o Airbnb, as quais não envolvem diretamente a prestação de trabalho humano (Tippet, 2017).

A classificação das plataformas de trabalho virtuais também evidencia a divisão sexual e racial da precarização. As plataformas de limpeza como Maria Brasileira, Helping e Parafuzo são constituídas em sua maior parte por trabalhadoras-usuárias mulheres, como se pode notar a partir da navegação em seus sites onde os trabalhadores são referidos no feminino e as imagens que representam a execução do serviço são protagonizadas por mulheres.

O mesmo se nota em plataformas voltadas para serviços de beleza, como a Bluma, na qual mulheres, chamadas pela plataforma de especialistas, disponibilizam serviços de massagem, maquiagem, depilação e cuidados com unhas e cabelos.

Há, ainda, plataformas de atenção e cuidado, como a Dog Hero, que permite a oferta de serviço de hospedagem, creches e passeios (*dog walker*) para cães e gatos. Igualmente, uma breve busca pelo site demonstra que a maior parte das pessoas que disponibilizam seu serviço são mulheres e as imagens que representam os serviços prestados também dão destaque a elas.

Esse modelo de negócio acaba se aproveitando, portanto, da

desvalorização histórica do trabalho do cuidado ao submeter milhares de mulheres a uma competição por serviços de limpeza ou de cuidado a valores diminutos, intensificando a vulnerabilidade dessas trabalhadoras. Revela, ainda, a ausência de neutralidade da tecnológica, que funciona como replicadora de preconceitos e vulnerabilidade estruturais.

Em suma, há uma diversidade de plataformas de trabalho e métodos de funcionamento distintos, o traço comum entre elas está na transferência dos riscos para o trabalhador e a extração de mais valor pela coleta e tratamento de dados extraídos a partir do comportamento de uso das plataformas.

No capítulo seguinte, será analisada de maneira específica a influência que os modernos formatos de contratação exerce sobre o mundo do trabalho.

2.3 IMPACTOS DOS NOVOS MODOS DE PRODUÇÃO SOBRE A ESTRUTURA TRADICIONAL DO TRABALHO

A análise do trabalho prestado via plataformas digitais, delineado nos tópicos anteriores, revela a mutação pela qual o Direito do Trabalho vem passando na contemporaneidade.

Essa mudança se deve à substituição do modelo fordista-taylorista pela acumulação flexível do capital, responsável por projetar impactos sociais que transcendem a esfera contratual individual e atingem o cerne da dignidade da pessoa humana e da justiça social coletiva.

O direito se estrutura a partir de fatos sociais, criando comandos normativos para solucionar e prevenir os conflitos decorrentes das relações. Nesse espeque, a tecnologia vem servindo como um álibi para a desestruturação de garantias trabalhistas históricas.

A utilização dos algoritmos, inteligência artificial e demais componentes digitais possibilitaram a criação de novas modalidades de trabalho, estranhas às vigentes, e transformaram o trabalho assalariado em mera prestação de serviço, resultando na sua “exclusão da legislação social protetora do trabalho” (Antunes, 2020).

Dessa forma, é evidente que as atividades exercidas via plataformas de trabalho também devem se sujeitar à regulamentação jurídica para evitar efeitos nefastos como exploração de capital intelectual e prejuízo às relações de consumo.

A relação de trabalho tradicional se pauta na realização de atividades em determinado local de trabalho, na utilização dos meios de produção de propriedade do empregador e na subordinação do trabalhador. Porém, a relação com a tecnologia alterou sobremaneira o emprego tradicional e “fez surgir uma miríade de novas formas de contratação, especialmente as economizadoras de mão-de-obra e de forma precarizada” (Santos, 2000, p. 213).

A Constituição Federal garante como direito social, estabelecido no inciso XXVII do art. 7º, o direito de proteção em face da automação, que tem o propósito de conciliar a livre iniciativa com a proteção da dignidade do trabalhador. Dessa forma, os avanços tecnológicos devem, sobretudo, ser utilizados para melhorar as condições de vida do trabalhador, não lhes cercear direitos.

Nesse tópico, iremos tratar especificamente sobre as consequências que a falta de regulamentação desse novo formato de trabalho pode acarretar sobre as relações trabalhistas já estabelecidas e para o Direito do Trabalho em si.

2.3.1 Precarização do Trabalho

A análise do trabalho prestado por meio de plataformas digitais, consideradas as suas características intrínsecas e modelos de negócio, permite que se ingresse no debate acerca da precarização do trabalho.

Historicamente, a autonomia da vontade dos trabalhadores precisou ser limitada pelo Direito do Trabalho, o que permitiu, por exemplo, o controle de jornada no âmbito da Revolução Industrial. Como afirma Sarmiento, “quando o ordenamento jurídico deixa livres o forte e o fraco, esta liberdade só se torna efetiva para o primeiro. O hipossuficiente, no mais das vezes, vai acabar curvando-se diante do arbítrio do mais poderoso” (2010, p. 262).

Porém, o advento das novas formas de tecnologia informática e computacional aplicadas ao contexto do trabalho resultou em crescimento da precarização, sob o discurso da autonomia privada. Como aponta Ricardo Antunes, “se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na

transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades e modos de ser da precarização” (2018).

O início da precarização do trabalho e substituição do trabalhador pela automação ocorre com a utilização de sistemas de informática que facilitam e agilizam procedimentos. Com efeito, como observa Castells, desde 1990 “os computadores em rede difundiram-se pelas atividades relacionadas ao processamento de informação, componente principal do setor de serviços” (2019, p. 303).

Ricardo Antunes nomeia essa classe de trabalhadores que se valem das mais diversas formas de tecnologia para exercer formatos de trabalho distintos do contrato de emprego típico de “proletariado da era digital” (2018).

É essa possibilidade de automação com uso de tecnologias de informação e comunicação, propiciadas pelo barateamento de ferramentas de tecnologia, que permite a construção do modelo de plataforma e o crescimento a partir da alteração do meio ambiente laboral que as próprias plataformas promovem.

Ocorre que a implementação de tecnologias e os benefícios da automação devem se refletir em retribuição financeira e adequação da jornada de trabalho, não em exclusão sumária do trabalho humano ou prejuízo para sua execução, como vem ocorrendo.

O Direito do Trabalho há tempos nota esse movimento feito a partir dos novos formatos de comunicação no ambiente laboral e, sobretudo, nas novas formas de contratação de trabalhadores que se afastam do modelo típico de contrato de emprego (Santos, 2018, p. 83).

As faces da precarização podem ser interpretadas sob duas dimensões. A primeira delas consiste na precarização do emprego, que revela o desvirtuamento da contratação via terceirização, pejetização e contratos intermitentes. Já a precarização das relações de trabalho consiste na diminuição dos direitos trabalhistas, aumento do ritmo de trabalho e das metas.

Em resumo, segundo Maeda (2017, p. 317):

De um lado, podemos falar em precarização do emprego, pois as reestruturações ditas ‘flexíveis’ normalmente afastam o trabalhador do seu real empregador, desvirtuando a forma de contratação pela subcontratação por meio de terceirização, quarteirização e pejetização. De outro, as condições de trabalho também são precarizadas pela redução de direitos sociais; pela normalização da prorrogação da jornada; pela intensificação do ritmo de trabalho, com uso de tecnologias, por exemplo, que extirpam todo ‘tempo morto’ nos processos de trabalho (processo judicial eletrônico e trabalhador multifuncional) pela densificação do trabalho, com a imposição de metas em métodos de avaliação individual. No Brasil, esse quadro de

reestruturação produtiva é somado à falta de proteção contra a dispensa arbitrária e à ameaça constante de desemprego.

O trabalho no Brasil, historicamente, é marcado por uma informalidade estrutural e desproteção crônica para a grande maioria dos trabalhadores, em especial mulheres e pessoas negras.

Porém, a plataformização do trabalho escala esse fenômeno para níveis de exploração que lembram a lógica trabalhista do século XVIII, agora tomada pelo discurso da autonomia e do empreendedorismo.

No contexto da precarização das relações de trabalho, Renan Kalil chama atenção para duas consequências: a precarização do trabalho em si e a inserção dos modelos de negócio no *venture capital* (2020, p. 95). Logo, a busca agressiva pela monopolização dos mercados, resulta na chamada *applotation*, termo que representa a precarização das condições de trabalho em favor do crescimento agudo do capital investido:

Existem fortes evidências indicando que as plataformas são um fenômeno perene da economia global, o que exige uma análise mais detida de duas características importantes do capitalismo de plataforma pelos elaboradores de políticas públicas. A primeira é a precarização das condições de trabalho, denominada de *applotation*, com a disseminação de contratos de trabalho de curto prazo ou intermitentes e a classificação dos trabalhadores como autônomos, em que ocorre a redução de salários, não há recebimento de benefícios e constata-se uma pretensa flexibilização que acaba por intensificar a jornada de trabalho. A segunda é o modelo de negócios das plataformas inserirem-se no ciclo do setor de *venture capital*, fazendo parte do portfólio de investimento de fundos dessa natureza. A principal consequência dessa associação é a busca pela monopolização e oligopolização dos mercados com o objetivo de promover o crescimento agudo da empresa e garantir retornos financeiros elevados para os investidores no menor espaço de tempo possível, o que denota uma política de curtoprazismo em que há uma postura agressiva de corte de custos para potencializar os ganhos. Invariavelmente, a redução de custos implica a diminuição da remuneração do trabalhador. O aumento do investimento do *venture capital* no capitalismo de plataforma evidencia o interesse desse setor: em 2010, US\$ 57 milhões foram investidos em plataformas digitais, saltando para US\$ 4 bilhões em 2014. Em 2017, investidores injetaram mais de US\$ 12 bilhões somente na Uber.

Com efeito, a precarização digital opera sob a *applotation*, termo que representa a redução salarial, perda de benefícios e transferência do risco da atividade para o obreiro. Ademais, a influencia do *venture capital* promove uma injeção elevada de recursos com o objetivo de aumentar a eficiência financeira das plataformas com a redução dos custos operacionais (Kalil, 2020, p. 79). Assim, ainda que o mercado das plataformas disponha de quantidades elevadas de recursos, os valores investidos não revertem em prol do trabalhador.

Observa-se que é o trabalhador por plataforma quem prove todos os meios de produção. Exemplificativamente, para exercício do trabalho de transporte de passageiros ou mercadorias deve dispor de veículo, combustível, dispositivo eletrônico móvel e plano de dados para se manter conectado.

Por outro lado, é a plataforma que detém controle do processo produtivo, decidindo sobre preços, avaliação e até desligamento sumário do trabalhador, caso esse descumpra os termos de uso ou seja mal avaliado pelos usuários.

Como explica Paes Leme (2019, p. 97):

O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de trabalhar quando e como quiser. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no *smartphone* plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga seus comandos.

Mais a mais, a simplicidade das tarefas executadas via plataforma e a elevada concorrência entre trabalhadores acarreta, em regra, em baixa remuneração.

O conceito de superexploração do trabalho cunhado por Ruy Mauro Marini foi utilizado para tratar sobre a realidade periférica, mas também se aplica à economia de plataforma, uma vez que aqui também há intensificação do trabalho e contraprestação remuneratória inferior ao necessário para a manutenção de uma vida digna (Marini, 1990, p. 141).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no final de 2022, revela diferença salarial considerável entre trabalhadores que exercem a mesma atividade no mercado de trabalho formal ou no setor de plataforma (2022).

Os trabalhadores que exerceram a atividade com a intermediação de aplicativos receberam, em média, R\$ 11,80 (onze reais e oitenta centavos) por hora trabalhada, enquanto os profissionais formais receberam R\$ 13,60 (treze reais e sessenta centavos) por hora, o que equivale a uma diferença de 15,25% (quinze inteiros e vinte e cinco por cento) (PNAD, 2022).

Ainda, os trabalhadores por plataforma trabalharam, em média, 47,9 (quarenta e sete horas e cinquenta e quatro minutos) por semana e os demais 40,9 (quarenta horas e cinquenta e quatro minutos), somando 7 (sete) horas a mais de trabalho para os trabalhadores por plataforma.

As plataformas se valem de técnicas de *gamificação*, como o “preço dinâmico” e as missões, para induzir o trabalhador a ignorar suas necessidades fisiológicas e o direito ao descanso para perseguir ganhos irrisórios, transformando o próprio trabalhador em extensão da máquina algorítmica. Toda essa situação acarreta em impactos na saúde física e mental dos trabalhadores.

A subordinação algorítmica, apesar de vender a ideia de ausência de supervisão, efetua verdadeira gestão pelo estresse, contribuindo para o adoecimento psíquico dos trabalhadores por transtornos como ansiedade, depressão e *burnout*.

Logo, resumidamente, dentro do campo da saúde e da segurança do trabalho, o modo como o trabalho é exercido nas plataformas digitais acentuam os riscos ocupacionais. A *gamificação* estimula maior produtividade e a ausência de intervalos e de limite na fixação da jornada resultam em elevados índices de adoecimento mental e a ocorrência de acidentes de trabalho (Ludovico, 2020, p. 77).

Em sentido complementar, Lima (2022) explica que o prejuízo à saúde dos trabalhadores ocorre sob a perspectiva do desemprego e também diante das condições de trabalho precárias. Ao se deparar com a possibilidade de desemprego e consequente incapacidade de subsistência do mínimo existencial, o trabalhador se torna mais vulnerável a doenças mentais.

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem criada pelo médico francês Christophe Dejours, a saúde mental do trabalhador se relaciona intrinsecamente com o exercício laboral. Portanto, o adoecimento não se limita à exploração da força física, mas se revela também pela exaustão mental alavancadas pela autocobrança, ansiedade pela falta de previsibilidade e pela insatisfação com o ofício (Dejours, 1992).

Com efeito, “o ser humano precisa de validação do seu trabalho pela via do reconhecimento para que a construção do sentido do trabalho seja possível, pois permite dar ao sofrimento inerente ao ato de trabalhar um significado social” (Rodrigues; Lucca, 2024). Contudo, a motivação primeira do exercício do trabalho

plataformizado é a mera sobrevivência, de tal sorte que o sentimento de identificação e o sentido edificante do trabalho vai se perdendo (Rodrigues; Lucca, 2024).

Além disso, as péssimas condições de trabalho, aceleradas pela demanda de rapidez estimulada pela tecnologia e pelo ritmo das grandes cidades, aumento a risco de acidentes e de prejuízo ao aspecto físico.

Pesquisas empíricas demonstram que homens e mulheres têm sentimentos conflitantes a respeito de sua posição de trabalho com intermediação de plataforma. Os homens demonstram um sentimento de “perda, uma falta, a degradação de uma condição anteriormente experimentada como mais positiva” (Rodrigues; Lucca, 2024).

Por outro lado, as mulheres variam entre o sentimento de que as condições de trabalho são indignas com a sensação de que aquele trabalho é uma oportunidade de emancipação (Rodrigues; Lucca, 2024).

De fato, para as mulheres trabalhadoras, o trabalho digital pode ser ainda mais extenuante, haja vista que, a depender da modalidade, o labor pode ser exercido dentro da residência, gerando um acúmulo de demandas produtivas e reprodutivas que aumenta a fadiga mental e impede o direito à desconexão.

Ademais, quando as plataformas se negam a assumir o papel de empregadoras, também se isentam ao cumprimento da legislação com o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) e disponibilização de locais de suporte ao trabalhador, como banheiros e postos de hidratação.

A ausência desses postos de apoio com acesso a banheiro e água potável é uma das facetas mais perversas da exploração, relegando o trabalhador à própria sorte no serviço dentro das grandes cidades sem qualquer referência espacial de apoio.

Uma outra faceta preocupante da precarização promovida pelas plataformas é que, a partir dela, conseguem obter vantagem competitiva desleal ao burlar o reconhecimento trabalhista e excluir a legislação correlata. Tal situação promove o fenômeno do “*dumping social*”, impondo também às demais empresas a precarização de suas relações para se manterem competitivas no mercado.

Logo, essa prática reiterada de desrespeito às normas trabalhistas para obtenção de vantagem econômica sobre a concorrência, conhecida como *dumping social*, produz efeitos nefastos não somente para os laboradores de forma

individual, mas também para os agentes econômicos na medida em que afeta a livre concorrência.

Como consequência do enfraquecimento dos agentes econômicos tradicionais e respeitadores das normas trabalhistas, tem-se a redução do poder de compra da classe trabalhadora, o que resulta em diminuição da arrecadação tributária e sobrecarga da seguridade social. Em suma, os custos das externalidades negativas da atividade privada plataformizada podem levar a uma falência interna do sistema.

Como articula Souto Maior (2008, p. 18):

Este modelo de precarização gera um efeito “bola de neve”. Cada vez mais pessoas são afastadas do mercado produtivo. Por consequência, mais dinheiro é necessário para financiar a proteção social. Entretanto, dentro de uma lógica de concorrência internacional, o capital interno não pode ser dirigido para o social. Não se sabe como financiar a proteção social. De forma individualista, as empresas procuram cada vez mais diminuir seus custos e, sem uma política definida quanto a um modelo mais igualitário de sociedade, a solução encontrada é a redução dos direitos dos trabalhadores (que muitas vezes se faz pelo simples descumprimento da legislação). No entanto, os trabalhadores acabam recebendo menores salários e deixam de consumir. O mercado interno tende a falir. E, então, o circuito recomeça, cada vez pior.

Em outras palavras, o trabalhador não é apenas aquele que vende sua mão de obra, mas também é quem consome o produto produzido por ele próprio. Logo, a manutenção do salário em patamares razoáveis é fator de manutenção da própria saúde empresarial e garantia de uma cadeia de consumo (Batista, 2013, p. 240-241):

quando o salário médio, manifestação concreta do preço da força de trabalho, como aparência da realidade essencial do valor, não é capaz de patrocinar o sustento do trabalhador e de sua família, a lógica de equivalência do sistema de troca mercantil fica ameaçada e pode pôr por terra todo o modo de produção. Com efeito, o fato de a mercadoria força de trabalho, uma das mais importantes para a reprodução do metabolismo social, ser vendida generalizadamente por um preço muito inferior ao seu valor ameaça arruinar a lógica de equivalência. É claro que, como conceito elástico que é, a subsistência familiar do trabalhador ocorrerá, ainda que de forma muito imperfeita. O problema, portanto, não se manifesta pelo lado da pauperização do trabalhador —, mas pela ameaça de não realização monetária da mais-valia produzida em razão da contratação do consumo motivada pelo baixo nível dos salários. Enfim, a manutenção da equivalência na troca de mercadorias representada pelo contrato de trabalho é essencial para que o consumo se mantenha em níveis que permitam o escoamento da produção para a realização da mais-valia.

Segundo a pesquisa do PNAD em 2022, o índice de contribuição para a previdência social de pessoas autônomas é 60,8% (sessenta inteiros e oito décimos por cento) no Brasil. Quando essa amostra é feita em relação aos motoristas e entregadores em geral, esse percentual diminui para 43,9%, (quarenta e três inteiros

e nove décimos por cento) no caso dos motoristas, enquanto os entregadores somam 39,8% (trinta e nove inteiros e oito décimos por cento).

Se considerarmos os trabalhadores que prestam serviços por aplicativos, apenas 23,6% (vinte e três inteiros e seis décimos por cento) dos motoristas contribuem para a previdência e 22,3% (vinte e dois inteiros e três décimos por cento) dos entregadores.

A ausência de contribuição e as tendências de flexibilização das normas têm desafiado a manutenção das garantias trabalhistas e da qualidade de vida dos trabalhadores na medida em que até mesmo o custeio do sistema de seguridade social passa a ficar prejudicado.

Consoante ressalta Castells, “as tendências tecnológicas atuais promovem todas as formas de flexibilidade, de modo que na ausência de acordos específicos sobre a estabilização de uma ou várias dimensões do trabalho, o sistema evoluirá para uma flexibilidade generalizada” (2019, p. 339).

No Brasil, até o momento, não há normativa específica sobre o trabalho em plataformas digitais, o que acarreta na multiplicação de trabalhos precários e deixa desprotegida a parte hipossuficiente, ao mesmo tempo em que possibilita intensa exploração de capital (Freitas Júnior, 2020, p. 106).

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 115) as principais funções do Direito do Trabalho se pautam na “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social [...] ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo”.

Portanto, uma análise do Direito do Trabalho em descompasso com o contexto social e econômico vigente o levaria à sua desatualização e com isso à perda de sua função primeira, qual seja, a proteção do laborador.

Em suma, acompanhando o fenômeno econômico e o desenvolvimento tecnológico, o Direito do Trabalho também tem caráter mutável. Porém, as adaptações aos quais está sujeito devem respeitar os seus princípios e valores inerentes, sobretudo o dever de proteção da dignidade mínima do trabalhador.

2.3.2 Transgressão dos Princípios Trabalhistas

O Direito do Trabalho admite e regulamenta formatos distintos do

tradicional contrato de emprego, como foi exposto no tópico anterior. Portanto, a convivência com modelos autônomos não é novidade. Contudo, as novas relações de trabalho desenvolvidas via plataforma digital possibilitam o alcance de trabalhadores em larga escala e podem se inserir em diversos ramos de atuação.

A Reforma Trabalhista de 2017, veiculada pela Lei n. 13.467/2017, facilitou a disseminação de arcabouço jurídico para a formalização do subemprego ao priorizar o negociado sobre o legislado e minar as bases de financiamento da representação sindical (Galvão *et al.*, 2019), relegando o trabalhador a uma posição de isolamento frente ao poderio econômico transnacional das plataformas.

Freitas Júnior afirma que “o repertório normativo de nosso direito trabalhista não foi moldado para dar conta dessas modalidades de relações” (2020, p. 127), de modo que a ausência de normativa específica preocupa os estudiosos e demanda regulamentação própria.

Porém, é certo que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico estruturado que conta com todo um arcabouço principiológico que deve alcançar todas as relações de trabalho, independentemente do nome conferido a elas.

Os princípios aplicáveis às relações de trabalho estão evidenciados no texto Constitucional (Sussekund, 2009):

Da Constituição, por concernirem aos fundamentos da República Federativa do Brasil, os princípios da dignidade do trabalho humano e dos valores do trabalho (art. 1º, III e IV) deveriam ser rigorosamente respeitados. Outros, aplicáveis quando for o caso, estão explicitados ou podem ser deduzidos da Carta Magna. [...]

O mais relevante princípio do Direito do Trabalho é o da proteção do trabalhador, do qual são filhos legítimos os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dubio pro* operário, da primazia da realidade e outros de aplicação limitada à relação de emprego.

A transição para o chamado capitalismo de plataforma vem desafiando a manutenção do princípio de sustentação do Direito do Trabalho: o princípio da proteção. A disciplina do Direito do Trabalho visa, desde o seu nascedouro, regular uma relação naturalmente assimétrica formada entre o detentor dos meios de produção e aquele que vende seu serviço, conferindo superioridade jurídica a quem possui inferioridade econômica (Rodriguez, 2000, p. 27).

Contudo, a lógica das plataformas age na tentativa de camuflar a relação de emprego sob o manto do empreendedorismo e da parceria, tratando a venda da força de trabalho como uma mera troca de equivalentes, passível de ser regrada pelo Direito Privado.

Ocorre que a base do Direito Privado é a autonomia da vontade, inexistente nos contratos de plataforma em que o trabalhador firma contratos de adesão inegociáveis, tendo sua liberdade limitada a apenas concordar com os termos de uso ou não concordar.

Ainda, há transgressão ao princípio da proteção quando as empresas transferem os riscos da atividade econômica e os custos da produção ao obreiro, que deve prover todos os meios necessários para o exercício de seu labor, enquanto o capitalista se apropria dos frutos gerados e também dos dados disponibilizados em rede.

Como ressalta Antunes, “as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pela alta taxa de produtividade, pela redução dos custos” (Antunes, 2018, p. 37).

A inversão desses papéis afronta o núcleo duro da relação de trabalho disposto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho segundo o qual é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica.

Como delineado anteriormente, a subordinação está presente no trabalho plataformizado de maneira algorítmica, uma vez que as ordens diretas de um patrão humano são substituídas por metas invisíveis e constantes materializadas na gestão de rotas, imposição de preços, avaliações e punições unilaterais, os quais se coadunam com os requisitos da relação de emprego disciplinados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda que sob a roupagem digital.

Assim, pelo princípio da primazia da realidade, os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos, de modo que a inovação tecnológica deve contribuir para o desenvolvimento e melhora na prestação do trabalho, não como álibi para a desproteção.

O avanço tecnológico permite que o controle e a fiscalização do empregador ocorram de maneira mais invasiva e intrínseca, sendo também coletivizado “para a multidão de trabalhadores que avalia a qualidade do serviço” (Feliciano; Miskulin, 2019, p. 13).

Dessa forma, há uma deturpação no conceito tradicional de “subordinação”, pois “o trabalhador não está subordinado à organização tecnológica

no modelo que serviu de base para a evolução do direito do trabalho, embora sua situação jurídica seja de subordinação” (Nahas, 2020, p. 313).

Ainda, a jornada de trabalho é flexibilizada para se adaptar às possibilidades e demandas do trabalhador. No entanto, essa suposta flexibilização vem acompanhada de remuneração financeira baixa e instável e exclusão da cobertura dos benefícios sociais reservados ao empregado formal (Stefano, 2016, p. 6).

Os trabalhadores por plataforma exercem sua função muitas vezes sem a certeza da contraprestação ou, ainda, percebem remuneração variada mesmo quando exercem serviço equivalente e pela mesma quantidade de horas.

Apesar de a liberdade quanto à definição de jornada e quantidade de dias trabalhados ser considerada uma vantagem dessa modalidade de trabalho para alguns trabalhadores, é plenamente possível e extremamente necessária a definição de um valor mínimo pelo labor.

Ora, a força de trabalho é o que o laborador dispõe para “venda”, de modo que a contraprestação pelos serviços prestados é a causa primeira pelas quais exerce seu serviço. Assim, um início de regulamentação deve considerar um valor fixo mínimo de hora trabalhada.

O princípio da indisponibilidade de direitos deve ser aplicado no que concerne a saúde e segurança do trabalho. A alegada ausência de vínculo empregatício não deve excluir a responsabilidade da plataforma na garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

Isso porque, as normas de saúde e segurança do trabalho são direitos fundamentais indisponíveis que alcançam qualquer trabalhador, independentemente da nomenclatura conferida a seu vínculo jurídico.

Nota-se, ainda, a transgressão ao princípio da igualdade e da não discriminação, uma vez que os trabalhos domésticos de menor prestígio e remuneração são ocupados principalmente pelas mulheres.

Além disso, quando procuram ocupar posição considerada socialmente “masculina”, como na condução de passageiros, acabam sendo preteridas pelos usuários, dificultando sua inserção (Barzilay; Ben-David, 2017). Essa discriminação afasta das mulheres o pleno emprego e fere o objetivo da República de promover o bem de todos sem preconceito.

Portanto, para evitar a precarização é necessária a criação de um

estandarte mínimo do Direito do Trabalho voltado especialmente aos trabalhadores plataformizados para garantir os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana. A valorização do trabalho gera ganhos não apenas nessa seara, mas para toda a sociedade. Como dispõe Maurício Godinho Delgado (2017, p. 117):

ao elevar as condições de pactuação da força de trabalho, esse ramo jurídico não só realiza justiça social, como cria e preserva mercado para o próprio capitalismo interno, devolvendo a este os ganhos materiais socialmente distribuídos.

Ademais, em que pese a maior flexibilidade do vínculo de trabalho, a dispensa do trabalhador não pode ocorrer de maneira arbitrária, indiscriminada e imotivada por parte do contratante, mas, da mesma forma que ocorre nos contratos de trabalho formais, deve ser plenamente esclarecida.

Nesse espeque, a Justiça do Trabalho, por ser especializada, se mostra a mais adequada para a resolução desse tipo de conflito (Santos; Hajel Filho, 2020, p. 8).

Com efeito, “as modalidades contratuais de trabalho se diversificam, a Justiça do Trabalho se atualiza e amplia o seu objetivo, lógico que o manto protetor do trabalho continua cada vez mais necessário” (Lima, 2005, p. 393).

Como foi abordado, a resistência ao reconhecimento do vínculo empregatício se deve a uma visão anacrônica da subordinação jurídica, que ignora a potencialidade do controle por programação, bem como a hipossuficiência e a dependência econômica do prestador de serviço.

Não obstante, mesmo que não reconhecido o vínculo empregatício, tal situação não deveria excluir a aplicação das normas constitucionais de saúde e segurança do trabalhador.

Além disso, como será melhor estruturado no terceiro capítulo do presente trabalho, a liberdade de associação e a garantia de organização sindical também deve ser assegurada aos trabalhadores por aplicativo, uma vez que é direito garantido constitucionalmente e a negociação coletiva é uma das vias mais relevantes para o combate da precarização do exercício laboral e minoração das desigualdades sociais (Santos, 2004, p. 151).

No mesmo sentido, também deve ser conferido o direito de greve sem que haja prejuízo ao contrato de trabalho ou imposição de qualquer tipo de punição.

Conclui-se que evolução do direito do trabalho ocorreu de maneira gradual e se adaptou às demandas sociais de cada momento, primeiro alcançando

mulheres e crianças, depois para os homens operários e abraçou as demais categorias, criando um verdadeiro guarda-chuva de proteção.

Logo, a regulamentação trabalhista deve também se estender a esses novos modelos intermediados pela tecnologia, mesmo que tais formatos não contenham a composição tradicional do emprego, pois é evidente que a configuração de trabalho distinta da tradicional não exclui as diretrizes do artigo 7º da Constituição.

A missão do Direito do Trabalho é resguardar os economicamente hipossuficientes, garantindo saúde, segurança e dignidade à sua atuação profissional e, como assevera Thereza Christina Nahas (2020, p. 311), é essencial:

criar um método que seja adequado e que permita a inclusão de todo tipo de trabalhador, isto é, que possa tutelar as relações de trabalho em que a prestação do trabalho provenha de um ser humano independentemente do grau de subordinação ou autonomia que ele tenha em face daquele que recebe os frutos daquele trabalho.

Em suma, apesar de ainda ser incipiente o regramento e a jurisprudência sobre o trabalho prestado exclusivamente via aplicativos digitais, o Direito do Trabalho possui arcabouço sólido composto por “mecanismos legais e principiológicos que permitem abranger as atuais e as futuras inovações gerenciais de mão de obra trazidas pelas novas tecnologias. A aplicabilidade já existe; a aplicação depende apenas dos operadores do Direito” (Baboin, 2017, p. 358).

Ainda, a teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais, desenvolvida a partir da crítica quanto à insuficiência da tradicional distinção entre eficácia vertical, aplicada entre Estado e indivíduos, e a horizontal, inserida na relação entre particulares (Alexy, 2007), oferece uma chave interpretativa relevante para esse cenário.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais pressupõe “certo grau de igualdade entre as partes, se apoia na autonomia da vontade e na não intervenção do Estado, exceto em casos críticos, como nulidade ou vícios de consentimento” (Contreras, 2018, p. 14, tradução nossa). Essa teoria ganha força a partir da concepção de que “nem sempre é o Estado que significa a maior ameaça aos particulares, mas sim outros particulares, especialmente aqueles dotados de algum poder social ou econômico” (Silva, 2008, p. 18).

As relações entre particulares envolvem, em regra, prestações recíprocas e benefício mútuo. Na realidade laboral, o empregador tem interesse em beneficiar a si próprio maximizando seu lucro, e o trabalhador tem interesse em manter

o emprego, motivo pelo qual se coloca ao jugo do primeiro.

Para equilibrar a relação, tem-se o Estado como terceiro integrante, o qual ficará responsável por impor e vigiar algumas regras. Dada a relação triangular no mundo do trabalho, formado por empregador, empregado e Estado, afirma Contreras (2018, p. 5) que, em se tratando de direitos fundamentais ligados ao labor, é o empregador, ainda que seja particular, não o Estado, quem:

terá a obrigação de respeitar (descanso, férias, salário mínimo, etc.), de prevenir (ofensas à dignidade, como assédio moral ou sexual), de garantir (higiene e segurança no local de trabalho) e de promover (o respeito à dignidade no trabalho). E o ônus econômico do financiamento desses direitos fundamentais recairá mais sobre o empregador do que sobre o Estado (tradução nossa).

Portanto, embora o empresário não tenha a força do Estado, com exceção de grandes empresas transnacionais, detém muito mais poder do que o seu funcionário, de tal sorte que a relação não se enquadra nem na verticalidade nem na horizontalidade plena dos direitos fundamentais (Contreras, 2018, p. 17).

Nesse cenário entre particulares com poderes díspares, a teoria da eficácia diagonal impõe que os direitos fundamentais, especialmente os de cunho social, também devem incidir de maneira intensa nas relações assimétricas, como na hipótese em debate, que envolve trabalhadores em posição de vulnerabilidade e empresas detentoras de poder econômico e tecnológico significativo (Contreras, 2015, p. 75).

Nesse contexto, as relações atípicas de trabalho, inclusive aquelas escondidas sob o rótulo de civis ou empresariais, não podem ser concebidas isentas da aplicação de direitos fundamentais, mas sim como um espaço em que a proteção constitucional deve ser densificada para evitar que a subordinação econômica se converta em submissão da pessoa do trabalhador.

Por fim, a fundamentação para a proteção do labor plataformizado encontra base no direito de proteção em face da automação, extraído do artigo 7º, XXVII, da Constituição Federal, o qual veda que a tecnologia seja utilizada para diminuir o estandarte de proteção do trabalhador.

Delineadas as características e as problemáticas das modernas relações de trabalho, será estudado nos tópicos seguintes como as mulheres estão inseridas e são afetadas nesse contexto, consideradas as especificidades da dupla jornada e da divisão sexual do trabalho.

Também será abordado como plataformas digitais absorvem a mão de obra feminina e de qual forma as garantias constitucionais e trabalhistas devem ser adaptadas às necessidades dessa população para a garantia do direito ao trabalho pleno para todos sem discriminação e em prol da quebra dos estereótipos de gênero.

3 O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E O DESRESPEITO À IGUALDADE DE GÊNEROS

O processo de inclusão da mulher no mercado de trabalho não é uma narrativa de conquistas e progressos, mas uma trajetória de contradições na qual os avanços em termos de participação convivem com realidades de exploração, precarização e desigualdade.

As mulheres estão mais inseridas na informalidade quando comparadas aos homens. Muitos são os motivos, dentre eles a dupla jornada, o cuidado com idosos e crianças e a divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho empurra as mulheres para serviços socialmente desvalorizados e de baixa remuneração, como os trabalhos domésticos e do cuidado. Além disso, as mulheres demandam tempo e flexibilidade para que possam dar conta do cuidado com seus entes queridos e do seu lar ao mesmo tempo em que exercem o trabalho remunerado.

Essa realidade demonstra que a feminização da informalidade não é mera coincidência, mas consequência de um sistema que atribui menor valor ao trabalho das mulheres e normalizada sua presença em posições subordinadas e vulneráveis.

Destarte, será demonstrado que a simples conquista de espaço no mercado de trabalho para as mulheres não é suficiente, uma vez que as conjunturas históricas e dificuldades de gênero impedem que haja competição igualitária frente aos homens.

Logo, também precisam ser enfrentadas as condições que prejudicam o mercado de trabalho da mulher como a divisão desigual das tarefas domésticas e as responsabilidades da maternidade.

Assim, a soma do histórico de inclusão da mão de obra feminina, a feminização da informalidade e a expansão das plataformas digitais desafiam o mercado de trabalho e exigem medidas de enfrentamento não somente da precarização em geral, mas também da assimetria no tratamento para cada um dos gêneros.

3.1 INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E OS DESEAFIOS DE GÊNERO

O estudo histórico da inclusão da mulher no mercado de trabalho demanda uma abordagem multidisciplinar e estrutural das relações sociais de produção, das dinâmicas de gênero e das transformações impulsionadas pelo capitalismo.

A história evidencia que a mão de obra feminina sempre compôs o mercado de trabalho, como se observa a partir da realidade das mulheres negras e integrantes das camadas mais empobrecidas da sociedade.

Logo, a participação feminina no mundo laboral não é fenômeno recente ou fruto exclusivo dos movimentos feministas iniciados em meados do século XX. O que a história recente trouxe é o formato jurídico e social de apropriação do trabalho feminino juntamente com a manutenção da precarização e invisibilização incentivadas pelo patriarcado.

Desde a origem, a participação laboral da mulher esteve marcada pela divisão sexual do trabalho, a qual reparte socialmente determinadas tarefas entre homens e mulheres, gerando consequências nos rendimentos salariais, nível de inclusão, setores de predominância da mão de obra feminina e formalidade dos vínculos empregatícios.

O capítulo presente se propõe a traçar o percurso histórico da inclusão da mulher no mercado laboral no Brasil, evidenciando como a divisão sexual do trabalho organiza o acesso da mulher e como tal movimento é reforçado pela tecnologia.

3.1.1 Histórico da Inclusão da Mulher no Mercado de Trabalho

A evolução e participação da mulher no mercado de trabalho demanda a articulação de fatores econômicos, sociais e jurídicos com o enfoque de gênero que organiza a sociedade.

A inserção da mão de obra feminina se deu em maior medida a partir da conjunção de uma série de fatores como a urbanização das cidades a partir dos anos 70, que criou demanda de trabalhadores nas estruturas fabris, juntamente com as transformações demográficas, como a queda da fecundidade e a redução do

tamanho das famílias (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025). Também houve mudanças econômicas e sociais que impuseram à mulher o dever de provimento do lar juntamente a seus maridos.

Os dados indicam que a taxa de participação das mulheres entre 15 e 59 anos no mercado de trabalho aumentou de 52,2% (cinquenta e dois inteiros e dois décimos por cento) no ano de 1992 para 61% (sessenta e um por cento) no ano de 2012. Por outro lado, a taxa de participação masculina, ainda que consideravelmente mais alta, reduziu de 89% (oitenta e nove por cento) em 1992 para 83% (oitenta e três por cento) em 2012 (Barbosa, 2014, p.31).

Na última década, as pesquisas indicam que a participação da mulher alcançou seu índice máximo no ano de 2019 com 54,3% (cinquenta e quatro inteiros e três décimos por cento). No mesmo ano, a participação dos homens na população economicamente ativa era de 73,4% (setenta e três inteiros e quatro décimos por cento) (PNAD, 2022).

Essa diminuição da diferença entra a taxa de participação de homens e mulheres não é um fenômeno que tem ocorrido somente no Brasil, mas na maior parte dos países do mundo (Barbosa, 2014, p. 32).

Ocorre que inclusão feminina no âmbito laboral aconteceu de forma não linear e se deu em um contexto de reestruturação produtiva e reconfiguração do mercado de trabalho, marcadas pela redução de empregos formais e aumento da ocupação no setor de serviços, que conta com características de informalidade e fragilidade contratual.

Logo, conforme a participação feminina foi sendo ampliada, também aumentaram as desigualdades estruturais.

Historicamente, o trabalho esteve condicionado pela divisão sexual, responsável por atribuir funções distintas para homens e mulheres a partir de estereótipos socialmente consolidados.

Essa divisão sexual do trabalho não se desenvolve com base em determinações biológicas, mas decorre de um processo de organização produtiva que associa mulheres a atividades vinculadas ao cuidado, à reprodução social e funções menos intelectuais e de menor valor econômico.

Essa estrutura tradicional baseada na divisão sexual do trabalho influencia diretamente o acesso da mão de obra feminina ao mercado laboral, o qual

aceita e limita sua inserção apenas a setores precarizados e menos valorizados socialmente.

Além disso, o grau de participação das mulheres varia de acordo com as tradições nacionais, religião dominante, regime político, maior ou menor estabilidade da família e da estrutura de serviços oferecida à população feminina (Saffioti, 1982, p. 116).

Feitas tais considerações, de rigor pontuar que o materialismo histórico com perspectiva de gênero revela que as mulheres, sobretudo as negras e pobres, já exerciam atividade laboral, seja no âmbito produtivo ou reprodutivo desde antes de sua inserção formal em meados do século XX (Saffioti, 2013, p. 62).

Durante o período colonial, enquanto a mulher da elite branca estava confinada no espaço privado e submetida ao viés patriarcal, as mulheres negras escravizadas e indígenas exerciam longas jornadas nas lavouras ou dentro do ambiente doméstico da casa grande (Carvalho *et al.*, 2017, p. 30).

Como herança do período escravocrata, tem-se que a mulher não branca já ocupava a esfera pública e a exploração do mercado de trabalho informal, suportando uma dupla exploração pautada no gênero e na raça.

No mesmo sentido, a ganhadora do prêmio Nobel de Economia Claudia Goldin constatou que a evolução da “participação feminina no mercado de trabalho, não apenas nos Estados Unidos, mas em grande parte das sociedades ocidentais, não apresentou uma tendência sempre ascendente ao longo dos últimos séculos, tendo tido, de fato, o formato de um U” (Barbosa *et al.*, 2024, p. 45).

Isso porque, a transição da sociedade agrária, na qual as mulheres participavam da atividade agrícola juntamente com seus pais e maridos, para a sociedade industrial no século XIX, levou à separação da atividade econômica do espaço doméstico, fazendo com que houvesse queda na taxa de participação na atividade econômica (Barbosa *et al.*, 2024, p. 45).

Porém, a partir do início do século XX, “com as mudanças no comportamento reprodutivo, o acesso às tecnologias simplificadoras do trabalho doméstico, desenvolvimento educacional e o crescimento do setor de serviços, esta tendência se reverteu” (Barbosa *et al.*, 2024, p. 45) e a participação feminina começou a subir, de modo a novamente desenvolver a ponta do “U”.

Dessa forma, o mito de que a mulher se dedicava ao trabalho doméstico e posteriormente foi se adaptando ao mercado de trabalho formal se deve a uma visão embranquecida e eurocentrista da realidade feminina.

Por conseguinte, a exploração do trabalho doméstico ainda persiste na atualidade como herança do sistema escravagista e marca a dinâmica da exploração da mulher trabalhadora brasileira até os dias atuais.

A nível mundial, a partir da Revolução Industrial, “pessoas consideradas sem força braçal começaram a ser contratadas para o trabalho, como as mulheres e os menores, os quais [...] foram considerados ‘trabalhadores marginais’, pois aceitavam qualquer salário e quaisquer condições de trabalho” (Madalozzo, 1996, p. 21).

Nos Estados Unidos, a força produtiva das mulheres começou a ser demandada de maneira considerável durante os períodos das grandes guerras mundiais, sobretudo durante a Segunda Guerra. Diante da ausência dos homens que se encontravam nos campos de batalha, os postos de trabalho precisavam ser preenchidos para a produção e fornecimento de insumos aos combatentes (McEuen, 2016). Ao mesmo tempo, as mulheres e crianças também precisavam achar formas de garantir seu sustento enquanto ausente o homem provedor.

A partir do movimento de industrialização no Brasil, os empresários encontraram na exploração da mão de obra feminina base para a sua expansão. Por mais que a indústria brasileira fosse incipiente, o setor têxtil ganhava força e era composto majoritariamente por mulheres, como explica Saffioti (1982, p. 118):

Quando o Brasil realizou seu primeiro censo, em 1872, quase a totalidade dos trabalhadores industriais eram mulheres. Cabe focalizar a indústria têxtil que, no momento, era a mais importante do país. Dos 137.033 trabalhadores das indústrias têxteis, nada menos do que 131.886, ou seja, 96,2% eram mulheres.

Esse dado é explicado em razão da perda por parte das mulheres de seus postos de trabalho artesanais. Com o início do processo de automação da produção de tecido, as tecelãs e costureiras, que exerciam seu ofício em âmbito domiciliar, foram compelidas a buscar trabalho nas fábricas do mesmo setor.

Assim, a participação da mulher nas fábricas do setor têxtil aconteceu de maneira bastante natural, uma vez que as atividades realizadas no âmbito fabril eram “perfeitamente compatíveis com a natureza feminina, sobretudo à medida que fios, agulhas, carretéis acham-se igualmente presentes no universo doméstico e já

compõe, portanto, o ambiente da mulher reprodutora, precedendo a fábrica e a oficina” (Moura, 1989, p. 85).

Porém, essa troca do trabalho manual para o trabalho fabril não contribuiu para a maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Pelo contrário, muitas delas foram afastadas da atividade produtiva em razão da incapacidade da indústria têxtil em absorver toda a mão de obra que anteriormente se ocupava com a produção rudimentar.

Ainda que as mulheres tenham ocupado principalmente o setor têxtil, também se notava a sua participação em outras áreas industriais em meados do século XIX, como nas indústrias de sapatos, vidros, fósforos e, inclusive, na metalurgia (Moura, 1989, p. 87).

Em 1910, a partir de um levantamento feito em 31 (trinta e uma) fábricas, concluiu-se que dentre os 5.481 (cinco mil, quatrocentos e oitenta e um) funcionários, 267 (duzentos e sessenta e sete) eram representantes do sexo feminino e ficavam responsáveis pela fabricação de itens de ferro e alumínio como pregos, alfinetes e outros pequenos artigos de metal (Moura, 1989, p. 87).

Nota-se, portanto, que a presença feminina também era admitida em setores considerados masculinos. Porém, essas mulheres eram remuneradas com menores salários e se limitavam ao exercício de funções “em que a atividade manual desqualificada é de certa forma presumível ou em que o próprio emprego da máquina dispensa a força física e a qualificação profissional” (Moura, 1989, p. 91).

Logo, a partir da modernização do setor industrial nacional, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro foi demonstrando maior assimetria, porquanto não foram colocadas nos mesmos postos de trabalho dos homens, tampouco passaram a receber os mesmos níveis de remuneração, ainda quando ocupantes das mesmas posições.

Nos locais de trabalho onde a presença masculina era predominante, a diferença do valor remuneratório percebido pelas mulheres em comparação aos homens podia chegar a 40% (quarenta por cento) para menor (Moura, 1989, p. 86).

Ainda, em alguns setores da indústria, entre 1910 e 1920, como nas fábricas metalúrgicas e as de cerâmica, até mesmo a remuneração das crianças do sexo masculino superava a das mulheres (Moura, 1989, p. 87).

A máxima salarial do período também revela a influência da divisão sexual do trabalho, pois as maiores remunerações femininas eram verificadas no

serviço de lavagem e tinturaria de roupas de algodão e lã da indústria têxtil, “confirmando a tendência de remunerar melhor as mulheres que desempenham atividades que se aproximam daquelas de natureza doméstica” (Moura, 1989, p. 88).

Assim, a inserção da mulher no regime industrial brasileiro foi estratégica, pois

o capitalismo usou a divisão sexual, a desigualdade de gêneros, para estimular a competição entre os trabalhadores e baixar o nível de salários. A mulher é sinônimo de trabalho barato. E, como lembra Marx, embora teoricamente o valor da força de trabalho seja, em média, o mesmo para todos os trabalhadores, na prática a força de trabalho pode ter diferentes valores de troca. Isto tem diversas causas, entre elas o maior treinamento, a idade e o sexo (Toledo, 2008, p. 40).

Logo, a absorção das mulheres no setor fabril aconteceu menos por um ideal de igualdade e mais por uma continuidade orgânica de uma atividade anteriormente realizada no âmbito doméstico e socialmente considerada feminina cumalada com os baixos custos da mão de obra para o capitalista.

Portanto, o estigma da natureza feminina apenas se transmutou para as arenas das fábricas como “trabalho de mulher” e conseqüentemente serviu para justificar as condições degradantes de exploração e salários aviltantes (Pena, 1981, p. 93).

Ainda, a implementação de maquinário industrial mais complexo levou à expulsão gradual das mulheres do setor fabril e as redirecionou para o setor de serviços. Como observa Saffioti, “o caso da indústria têxtil parece constituir-se na melhor ilustração do fenômeno da substituição da mulher pelo homem à medida que as empresas se tecnificam” (1982, p. 122).

Com efeito, conforme “se processa a substituição de teares manuais por teares mecânicos e na medida que os teares simples são substituídos pelos mais complexos, [...] as necessidades da empresa em matéria de pessoal especializado na manutenção de máquinas aumenta” (Saffioti, 1982, p. 120), e, como consequência, as mulheres vão sendo expulsas dos seus postos.

Esse fenômeno não foi observado apenas no Brasil, mas também em outros países da América Latina, como a Colômbia. Sobre este país, Cristina Steffen (*apud* Saffioti, 1982, p. 121) explica que:

No ramo têxtil, no início do século, a força de trabalho era majoritariamente ou exclusivamente feminina. Cifras posteriores a 1945 indicam um predomínio da força de trabalho masculina que, nesta data, representava 56% do total ficando em 44% a força de trabalho feminina. Daí por diante diminuem as mulheres empregadas neste ramo. Em 1953, 42% eram

mulheres, no período 1961-1971 oscila entre 34% e 35% [...] esse fenômeno está relacionado com a necessidade de pessoal capacitado por parte da indústria, requisito não preenchido pelas mulheres, e com a suposição ideológica de que os homens são melhores para manejar máquinas eletrônicas.

Destarte, a modernização das fábricas resultou na expulsão da mão de obra feminina pela necessidade de profissionais especializados. Mas, além disso, a maior produtividade alcançada com a tecnologia impediu o reaproveitamento dessa força de trabalho que havia sido desprezada, uma vez que o emprego de máquinas demanda menor número de trabalhadores.

A indústria moderna, como a eletroeletrônica, até absorve contingentes femininos consideráveis, porém também não o faz de maneira suficiente para “fomentar a participação feminina nas atividades de transformação” (Saffioti, 1982, p. 118).

Logo, ao longo do final do século XX e início do século XXI, os discursos neoliberais e a diminuição dos postos de trabalho formais afetaram intensamente as mulheres, que deixaram esses postos de trabalho de baixa qualificação nas indústrias e migraram para o setor de serviços de cuidado ou trabalho domiciliar.

A situação revela que as mulheres sofrem deslocamentos compulsórios para atividades informais e domésticas, nas quais sofrem com menor proteção jurídica e maior instabilidade. Com efeito, “os salários e o emprego das mulheres é o resultado da interação entre a oferta e a demanda de suas habilidades. E a demanda por estas habilidades – por parte das firmas (empresas) – muda ao longo do tempo, devido, por exemplo, a mudanças estruturais e tecnológicas” (Barbosa *et al*, 2024, p. 47).

Essa movimentação cíclica revela, ainda, que a informalidade não se trata de escolha feminina por interesse ou aptidão, mas se trata de fator estrutural da reorganização da força de trabalho em tempos de crise e automatização.

Em síntese, o histórico de inclusão da mulher no mercado de trabalho brasileiro revela um padrão de ampliação da participação cumulado à sobrecarga da dupla jornada e à informalidade. Portanto, a precarização não é consequência momentânea, mas parte constitutiva da trajetória da mulher no mercado de trabalho.

Esse movimento ganha mais complexidade e preocupação com o advento das plataformas digitais, de tal sorte que os projetos de reestruturação do

Direito do Trabalho e consolidação das garantias para os trabalhadores de plataforma devem também se preocupar com a construção de formatos pautados na desconstrução da desigualdade de gênero.

3.1.2 Feminização do Trabalho Informal

A informalidade não é um fenômeno marginal, mas parte integrante do sistema econômico, somando-se ao emprego formal e ao desemprego na trajetória dos trabalhadores.

A economia brasileira tem sido marcada pelo aumento da informalidade, principalmente a partir de 2015, como consequência da crise econômica e dos formatos de contratação com menos garantias ao trabalhador respaldados pela Reforma Trabalhista de 2017 (IBGE, 2019).

No contexto da diferenciação entre trabalhadores formais e informais, ganha relevância a teoria da segmentação do mercado de trabalho. De acordo com essa teoria, o capital humano terá retornos salariais distintos e diferentes barreiras de entrada ao trabalho formal a depender de características pessoais do indivíduo, sua localização geográfica e da organização do mercado de trabalho em si, baseada em regulamentação legal e na existência de sindicatos (Lima, 1980).

Para a teoria da segmentação do mercado de trabalho, este é dividido em dois: o mercado primário e o mercado secundário. O mercado primário “é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, pela existência de canais de promoção dentro das próprias firmas” (Lima, 1980 p. 235).

Já o mercado secundário é marcado por “alta rotatividade da mão de obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego” (Lima, 1980 p. 235).

Dessa forma, as características pessoais da pessoa como sexo, raça, escolarização e experiência de trabalho irão determinar as possibilidades de empregos que lhe são oferecidos.

Da mesma forma, o emprego que o indivíduo assume também irá moldar suas características e eventuais oportunidades futuras (Lima, 1980, p. 235).

Como consequência, uma vez inserido no mercado secundário, dificilmente o trabalhador passará ao mercado primário, mais estável e mais lucrativo, pois suas características pessoais e o método de trabalho ao qual se adaptou não se amoldam ao que o mercado primário exige de seus obreiros.

Em se tratando das mulheres, a informalidade ganha aspectos próprios, pois o mercado informal acaba se apresentando como opção às limitações de acesso e de instrução, bem como aos preconceitos impostos pelo mercado de trabalho formal.

Considerando a ocupação, em 2012, 44% (quarenta e quatro por cento) das mulheres trabalhavam com carteira assinada, 25% (vinte e cinco por cento) trabalhavam sem contrato de trabalho formal, 17% (dezessete por cento) eram autônomas e 11% (onze por cento) eram funcionárias públicas. Ainda, dentro do rol de trabalhadores sem carteira assinada, as mulheres representavam 49% (quarenta e nove por cento) (Barbosa, 2014, p. 31).

Para evidenciar como os níveis de informalidade afetam desproporcionalmente homens e mulheres, a partir de dados extraídos do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, no ano de 2009, nota-se que, dentro do setor de serviços domésticos, as mulheres ocupavam 94,6% (noventa e quatro inteiros e seis décimos por cento) dos postos de trabalho, formando maioria absoluta nesse setor.

A área de serviços domésticos é bastante marcada pela informalidade, sendo que, em 2009, 73,7% (setenta e três inteiros e sete décimos por cento) das mulheres trabalhavam sem carteira assinada, enquanto apenas 55,2% (cinquenta e cinco inteiros e dois décimos por cento) dos homens trabalhadores do setor não estavam formalizados (PNAD, 2009).

O cenário se manteve no ano de 2024, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), as mulheres representavam 82,7% (oitenta e dois inteiros e sete décimos por cento) dos trabalhadores domésticos com carteira assinada e 90% (noventa por cento) dos trabalhadores domésticos sem carteira assinada.

Ora, é de se ressaltar que, apesar da alta taxa de informalidade geral no setor de serviços domésticos e da mínima presença masculina, os homens integrantes da categoria são beneficiados com a contratação formal em maior

proporção que as mulheres, evidenciando o nítido viés de gênero (Araújo; Lombardi, 2013).

Em outros setores, as mulheres também são marcadas pela informalidade (Araújo; Lombardi, 2013):

Nas atividades agrícolas, por exemplo, enquanto a maioria das mulheres é não remunerada, os homens se dividem entre empregados sem carteira e conta-própria. Nos serviços domésticos, a maioria dos homens e das mulheres é empregada sem carteira. Na construção, eles são prioritariamente conta-própria e, elas, empregadas sem carteira, enquanto, no comércio, a maior parte trabalha por conta própria, independentemente do sexo. Na indústria de transformação, os homens se inserem preponderantemente como assalariados sem carteira, enquanto as mulheres trabalham por conta própria. Nos serviços, tanto nas áreas de educação e saúde e nos serviços pessoais, predominam os assalariados sem carteira, com cerca de quase três quartos do total de informais, tanto entre os homens quanto entre as mulheres, apesar de estas constituírem cerca de 75% dos que trabalham informalmente nessas atividades.

Além disso, o desemprego é maior entre as mulheres. Pesquisa realizada pelo PNAD no ano de 2022 revelou que, dentre os 8,6 milhões de pessoas desempregadas, 54,4% (cinquenta e quatro inteiros e quatro décimos por cento) eram mulheres.

As pessoas mais afetadas pelo desemprego são as que possuem menos instrução, ou seja, aquelas que concluíram o Ensino Fundamental II Completo ou o Médio Completo. Porém, o desemprego assola em maior medida as mulheres com esse nível de instrução. Em 2022, os homens desempregados graduados até o Ensino Fundamental II correspondiam a 7,7% (sete inteiros e sete décimos por cento) do total de pessoas desempregadas. Já as mulheres do mesmo nível correspondiam a 13,4% (treze inteiros e quatro décimos por cento) (PNAD, 2022).

Ainda, em se tratando de desemprego, até mesmo as mulheres com níveis de formação superior são mais afetadas quando comparadas aos homens. Dentre os graduados no Ensino Superior, apenas 3% (três por cento) dos homens enfrentavam o desemprego, enquanto 4,7% (quatro inteiros e sete décimos por cento) das mulheres com o mesmo perfil se encontravam nessa situação (PNAD, 2022). Essa distinção evidencia que os homens tem mais facilidade do que as mulheres de serem absorvidos pelo mercado de trabalho, mesmo que com pouca instrução.

É evidente que o acesso à educação e o aumento da escolaridade propiciaram maior inserção da mulher no mercado de trabalho e é um dos motivos pelos quais a taxa de participação feminina se elevou nos últimos anos. Por

consequente, as mulheres mais escolarizadas têm mais facilidade para a obtenção de trabalho formal e são menos afetadas pelo desemprego que as menos instruídas.

Nota-se que as mulheres que possuem mais de 11 (onze) anos de estudos têm probabilidade 23% (vinte e três por cento) maior de entrar no mercado de trabalho (Barbosa, 2014, p. 38). Além disso, ao longo de dez anos (entre 1992 e 2002), a taxa de participação feminina com 11 (onze) anos de estudo ou mais no mercado de trabalho se manteve estável, tendo iniciado com o percentual de participação de 73% (setenta e três por cento) no ano de 1992 e atingido um pico de participação equivalente a 78% (setenta e oito por cento) no ano de 2005. A participação voltou a diminuir em 2012, quando o patamar reduziu para 75% (setenta e cinco por cento) (Barbosa, 2014, p. 33).

Porém, embora as mulheres tenham atingido níveis de educação compatíveis aos dos homens, a qualificação equivalente não se destaca no caso delas “pela falta de oportunidade de exercitá-la profissionalmente. [...] a mulher, muitas vezes, experimenta um descompasso com a prática, na medida que nem sempre pode constituir-se como trabalhadora” (Saffioti, 1982, p. 130).

Ressalta-se, ademais, que as mulheres ocupam a maior parte dos postos de trabalho em tempo parcial. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), durante o ano de 2020, 35,6% (trinta e cinco inteiros e seis décimos por cento) das mulheres trabalhadoras estavam alocadas em contratos com duração de jornada de até 39 (trinta e nove) horas semanais. Os homens eram apenas 19,8% (dezenove inteiros e oito décimos por cento).

Segundo o European Institute for Gender Equality (EIGE), o trabalho em tempo parcial acentua o risco de pobreza em até duas vezes em comparação com o trabalho em tempo integral e imputa a esse modelo de contrato a responsabilidade pelo *gap* salarial entre homens e mulheres verificado naquele continente. Conforme conclusão do estudo (2014):

Considerando que as mulheres são mais propensas a adotarem jornada reduzida de trabalho, e ainda sofrem maior segregação ocupacional e estrutural, seu risco de pobreza é maior em comparação com os homens [...] Ao longo da vida, isso causa relevante diferença salarial, a qual foi estimada em 39% no ano de 2009. As mulheres tem maior probabilidade de mudarem para um trabalho em tempo parcial e nele permanecerem, por isso sofrem maiores riscos de permanecerem em um trabalho com baixa remuneração e com pouca perspectiva de carreira (tradução nossa).

O estudo realizado na União Europeia também apontou que 44% (quarenta e quatro por cento) das mulheres optaram pelo trabalho em tempo parcial para que pudessem se dedicar ao cuidado com a família. No caso dos homens, a principal resposta, representando 38% (trinta e oito por cento) dos entrevistados, foi a falta de postos de trabalho em tempo integral (EIGE, 2014).

Logo, a feminização do trabalho informal não decorre unicamente de uma escolha individual, mas de limitações estruturais que cerceiam as opções disponíveis.

No contexto brasileiro, a feminização do trabalho informal surge como desdobramento da discriminação do mercado de trabalho formal pautada no preconceito extraído da divisão sexual do trabalho e também pelas dinâmicas da dupla jornada e da maternidade.

As mulheres, responsabilizadas pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos, sentem maior necessidade de flexibilidade, tendendo a se concentrar em atividades informais, onde estão ausentes a proteção social e estão mais sujeitas à instabilidade econômica.

As demandas domésticas limitam sua disponibilidade para jornadas rígidas e a permanência em empregos de tempo integral. Diante desse contexto e para garantir algum acesso a renda, surgem como alternativas os trabalhos em tempo parcial e a informalidade, seja trabalhando para terceiros ou de maneira autônoma.

Logo, a necessidade de conciliar trabalho remunerado com o não remunerado demanda das mulheres a versatilidade temporal propiciada pelas atividades informais. Porém, essa flexibilização, ao mesmo tempo em que as beneficia com a possibilidade de conciliar trabalho produtivo e reprodutivo, leva o trabalho remunerado a ser realizado em condições precárias, com baixos salários, imprevisibilidade e falta de proteção social.

Em resumo,

Sob o arcabouço de diferenciais compensatórios, as mulheres receberiam uma penalidade nos seus rendimentos ao demandarem trabalho com estrutura mais flexível e com maior conforto para atender às demandas de cuidados. Homens, por outro lado, receberiam um prêmio por estarem disponíveis por longas jornadas contínuas para atender às maiores jornadas de trabalho e às demandas do trabalho no mercado (Barbosa *et al*, 2024, p.50).

Com efeito, as mulheres que não dispõem de aparato social suficiente para minimizar a jornada de trabalho não têm condições de planejar estrategicamente

sua jornada profissional a longo prazo. Além disso, a socialização que formou a mulher com a divisão de gênero afeta a sua personalidade, fazendo-a crer ser responsável por todas as atividades que envolvem o cuidado com o lar e a família.

Logo, “a mulher pensa em suprir com seu trabalho temporário necessidades de momento e, em virtude desse condicionamento, não se identifica profundamente com sua atividade ocupacional” (Saffioti, 1982, p. 130).

Ademais, a persistência dos estereótipos de gênero divide as atividades formais entre aquelas preponderantemente femininas e as masculinas, culminando em segregação ocupacional e maior facilidade de desvalorização do trabalho feminino.

Com efeito, “as empresas usam e abusam de subterfúgios e criam trabalhos ‘femininos’ e ‘masculinos’. Essa segregação ocupacional dá lugar à disparidade típica entre salários também ‘femininos’ e ‘masculinos’” (Toledo, 2008, p. 62). Isso porque, se elas estão majoritariamente concentradas em determinado setor, é possível que o retorno salarial dentro dessa área seja facilmente desvalorizado.

Além disso, a reestruturação produtiva e as transformações do capitalismo contemporâneo intensificaram esse processo. Nota-se que a flexibilização das relações de trabalho, a terceirização e a expansão dos formatos de trabalho atípicos ampliam a informalidade e afetam o cenário laboral como um todo, mas impactam desproporcionalmente as mulheres e os setores nos quais a sua presença é dominante.

A situação ganha mais complexidade com a inserção das plataformas digitais de trabalho, discutidas no capítulo anterior, uma vez que as empresas de tecnologia se apropriam da lógica da informalidade para extrair mais valor da força de trabalho.

Logo, a informalidade, antes limitada aos mercados tradicionais, ganha escala transfronteiriça e passa a ser incorporada ao modelo de negócio de forma estrutural.

Com efeito, as plataformas propagam a flexibilidade, a ausência de vínculos e a autonomia como benefícios para os laboradores, os quais estariam livres para trabalharem de acordo com seu tempo disponível e sem compromisso com a agenda do empregador. Na mesma linha, a remuneração por tarefa também é vendida

como uma vantajosa possibilidade de auferir ganhos ilimitados se houver alguma dedicação ao trabalho.

O que se nota, contudo, conforme anteriormente relatado, são ganhos irrisórios diante de jornadas extenuantes incentivadas pelas próprias plataformas, que limitam o direito à desconexão com técnicas de *gamificação* e desafios que elevam o *status* do colaborador dentro da plataforma.

Nesse contexto, a feminização do trabalho informal não é superada pela digitalização da economia, mas apenas ganha novas facetas por meio do trabalho em plataformas.

A depender do tipo de atividade desenvolvida pela plataforma, a proporção de participação de homens e mulheres varia. Quando se trata do setor de transportes, seja de passageiros ou mercadorias, os homens predominam. Por outro lado, atividades de limpeza, cuidado e ensino contam com a presença maciça das mulheres.

Além disso, os trabalhos plataformizados, desassistidos de proteção social, expõe as mulheres a uma série de violências e assédio. Essa combinação de fatores evidencia que a disponibilidade de trabalho, quando desacompanhada de políticas públicas voltadas para a formação de gênero e de regulamentação trabalhista, não implica em emancipação, mas propicia a exploração de uma mão de obra preterida e sobrecarregada.

Com efeito, é possível concluir que a entrada na informalidade não é resultado de uma escolha racional baseada nas supostas vantagens que esse modelo oferece frente ao mercado formal (flexibilidade de jornada, ausência de chefia, possibilidade de ter retornos financeiros mais elevados etc.), mas se trata de uma necessidade para a manutenção da subsistência das mulheres e suas famílias.

Confirmando essa conclusão, em pesquisa realizada pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM) no ano de 2019, cerca de 91% (noventa e um por cento) das entrevistadas afirmaram que a saída do setor formal ocorreu “para ganhar a vida porque os empregos são escassos”, resultado 5 pontos percentuais maior que o registrado pelos homens.

A análise histórica da inclusão da mulher no mercado de trabalho e da feminização do trabalho informal no Brasil revela que persistem desigualdades estruturais que atravessam períodos históricos e formatos de organização do trabalho.

Ainda que a inserção feminina no mercado de trabalho tenha sido ampliada, as relações continuam permeadas por precariedade, instabilidade e desvalorização.

Dessa forma, a feminização da informalidade não é um fenômeno isolado, mas resultado de uma estrutura social que articula gênero e organização produtiva. Logo, a superação das desigualdades deve transformar não apenas as condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas assegurar igualdade material e efetiva de seus direitos sociais.

Em suma, os avanços quantitativos de acesso da mulher ao mercado de trabalho não se desfizeram das desigualdades qualitativas, fazendo-se necessária a conjunção de esforços em sede de políticas públicas e empresariais privadas para a promoção de estratégias que propiciem o trabalho digno para as mulheres e a superação das desigualdades de gênero.

3.1.3 Barreiras à Busca do Pleno Emprego para as Mulheres

A busca do pleno emprego e a compatibilização do trabalho produtivo com o reprodutivo para as mulheres representa um desafio para o Direito do Trabalho e para a execução de políticas públicas do Estado Democrático de Direito.

Apesar de homens e mulheres serem considerados iguais perante a Constituição Federal, bem como perante as convenções internacionais do trabalho e direitos humanos, é certo que esse objetivo não foi alcançado em razão das estruturas patriarcais e valores morais que regem a sociedade brasileira, os quais acompanham a mulher desde o seu nascimento.

De acordo com as características adotadas pela nossa sociedade, o gênero feminino seria dotado de maior delicadeza e estaria mais propenso ao cuidado, além de contar com instinto materno nato. Já os homens seriam caracterizados pelo espírito de liderança, pela força e pela perspicácia.

Conforme assevera Helena Hirata (2002, p.135-136):

De fato, a aceitação e a interiorização da divisão sexual do trabalho, tanto entre trabalho doméstico e trabalho assalariado quanto dentro do próprio trabalho assalariado, é o objetivo da primeira socialização das crianças. Essa educação é anterior até mesmo à aceitação e à interiorização da autoridade por meio do aprendizado, na escola, das formas de linguagem diferenciadas de acordo com o status social do emissor e do receptor.

Logo, o primeiro eixo de sustentação da desigualdade e barreira ao pleno acesso da mulher aos postos de trabalho consiste na divisão sexual do trabalho.

As características relacionadas a cada um dos gêneros foram socialmente construídas de acordo com os interesses econômicos de cada sociedade, porém a percepção geral é moldada para que essas características forjadas sejam concebidas como naturais e inerentes à pessoa de acordo com o sexo com que ela nasce.

Para Zanello *et al* “cuidar é uma habilidade humana, que pode ser exercida pela maioria das pessoas, independentemente do sexo, idade, fenótipo, condição social, etc. No entanto, ela foi naturalizada como algo que seria ‘instintivo’ [...] nas pessoas portadoras de útero” (2022).

No mesmo sentido, sustentam Helena Hirata e Daniele Kergoat que a divisão sexual não é um arranjo biológico ou consequência natural, mas decorre da forma como o trabalho foi estruturado nas sociedades a partir das relações de poder. Como consequência, às mulheres é relegado o trabalho reprodutivo e aos homens o trabalho produtivo e de maior impacto e valor social (2008, p. 266).

O trabalho produtivo, sob a ótica capitalista, é capaz de gerar valor e é passível de remuneração por meio da criação de um serviço ou modificação do valor de uso de uma mercadoria. Já o trabalho reprodutivo se pauta no cuidado com a família e as atividades domésticas, preparação de alimentos e amparo a pessoas com necessidades (Kergoat, 2009, p. 47).

O que marca o trabalho reprodutivo é a gratuidade com que é exercido, valendo-se da prerrogativa do dever materno e de cuidado impostos às mulheres (Federici, 2017). Porém, é justamente essa gratuidade do trabalho reprodutivo que serve de sustentação de todo o sistema capitalista na medida em que a “força de trabalho” precisa ser constantemente cuidada e alimentada para que os trabalhadores possam continuar exercendo seu ofício.

Em outras palavras, “não existe a força de trabalho sem a existência do trabalhador(a), o(a) qual foi gerado(a) e mantido(a) por uma mulher. Portanto, a venda da força de trabalho do proletário(a) é garantida pelas atividades domésticas realizadas, na grande maioria das vezes, pela mulher” (Nogueira, 2011, p. 169).

Com efeito, “o sistema capitalista expropria o dispositivo materno das mulheres [...], trata-se de um amor que é construído, mas esconde um trabalho não remunerado” (Zanello *et al*, 2022).

O trabalho do cuidado, ainda que invisibilizado, se fosse remunerado equivaleria a 13% (treze por cento) do PIB brasileiro (FGV, 2023) e anualmente

contribuiria com US\$10,8 trilhões à economia global, representando três (três) vezes mais o que a indústria da tecnologia produz no mundo (ONU Mulheres, 2025).

Ainda, por mais que seja esperado que as mulheres exerçam o trabalho do cuidado de maneira natural, para Helena Hirata (2021, p. 34) isso tem um custo social e ético para elas:

o cuidado é uma prática; é um trabalho material; é um trabalho sujo, de limpar excrementos, dejetos do corpo; além do aspecto prático, o cuidado possui também um aspecto ético, a questão da responsabilidade. A cuidadora ou o cuidador se considera responsável pela vida e pelo bem-estar do outro, daquele que se está cuidando, e essa responsabilidade é sentida em relação ao idoso, ou à criança que está recebendo cuidado. Essa relação não é um trabalho prático, um trabalho físico no sentido estrito, mas é aquilo que a gente chama de ética do cuidado.

Nesse viés, a divisão sexual do trabalho se estrutura sobre dois princípios fundamentais, quais sejam, “o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (Hirata; Kergoat, 2008, p. 266).

A partir do princípio da separação, os homens se dedicam prioritariamente à esfera pública e assalariada, onde podem exercer influência sobre a dinâmica social, e as mulheres ficam relegadas à esfera privada, invisibilizadas em seu trabalho dentro do próprio lar. Pelo princípio hierárquico, os trabalhos tradicionalmente considerados “de homem” possuem mais destaque e importância que os “de mulher”. Dessa forma, o trabalho masculino acaba se sobressaindo e ganhando valor social e econômico mais relevante que o feminino.

É essa divisão que garantiu aos homens historicamente acesso quase que exclusivo às instâncias de decisão política, religiosa, econômica e militar (Kergoat, 2009, p. 67). As mulheres tiveram enormes dificuldades de transpor as barreiras de entrada a alguns desses espaços, sendo que em alguns deles ainda hoje não foi franqueado o acesso aos cargos elevados, como dentro da cúpula decisória de algumas religiões.

Ao transformar habilidades construídas socialmente em talentos natos, o capital se exime de reconhecer o trabalho feminino como algo qualificado e dispendioso, por conseguinte, deixa de remunerá-lo adequadamente. Dessa forma, a divisão sexual do trabalho reflete não apenas preconceitos de gênero, mas se trata de estratégia de gestão da força de trabalho para a máxima extração da mais valia.

Ainda, as mulheres quando ingressam no mercado de trabalho não se desresponsabilizam por suas tarefas domésticas e de cuidado, o que resulta em sobrecarga, impactando sua saúde e seu bem-estar e consolidando a dupla jornada.

A dupla jornada induz a mulher a um ciclo ininterrupto de atividades. Após o fim de seu expediente nas fábricas e escritórios, a mulher acaba por retornar ao lar, não para exercer o seu legalmente garantido descanso interjornada, mas para iniciar um novo ciclo de atividades voltadas para a gestão familiar.

Segundo o PNAD, no ano de 2022, as mulheres dedicaram 21,3 (vinte e uma horas e dezoito minutos) semanais para os serviços domésticos, enquanto os homens gastaram apenas 11,7 (onze horas e quarenta e dois minutos). As atividades de alimentação, manutenção de roupas e sapatos e a limpeza do domicílio ficaram todas prioritariamente concentradas como responsabilidade das mulheres. Os homens predominaram apenas na realização de atividades de pequenos reparos (PNAD, 2022).

Essa dupla jornada tem como efeito a limitação da ascensão profissional feminina, haja vista que o tempo a ser dedicado para as atividades produtivas é drasticamente reduzido.

Heleieth Saffioti chama essa situação de “socialização parcial da mulher na vida profissional”. A responsabilidade pelo cuidado do lar está tão enraizada na personalidade das mulheres que elas acabam situando a vida profissional em segundo plano e se dispendo mais para as demandas da vida familiar. Como consequência desse movimento, “as mulheres detêm empregos, mas não realizam carreira” (1982, p. 128).

No mesmo sentido, Bertolin e Kamada caracterizam a posição da mulher no mercado de trabalho como “inserção excluída”, ou seja, a sua presença se dá em “postos específicos e em geral precários, e raramente em cargos de mando”, o que “leva a mulher a apresentar fraco ou nenhum sentimento de pertença” (2012).

A escassez de tempo também dificulta a qualificação acadêmica, o acesso ao descanso reparador e ao seu próprio autocuidado. Prejudica, ainda, a sua participação em instâncias políticas e representações sindicais. Como ressalta Flavia Biroli, o tempo é “um dos recursos que conectam a vida cotidiana e as condições para a participação política, estreitando os caminhos para que as experiências de quem cuida ganhem espaço no debate público” (2018).

Sendo assim, se não sobra tempo para que a mulher participe das instâncias políticas que a cercam, não terá poder de influência sobre as esferas de decisão que impactam sua própria vida e poderiam propiciar a melhora desse quadro.

Ainda, no tocante à maternidade, a existência de filhos com até 12 (doze) anos de idade impacta negativamente a participação feminina no mercado de trabalho, reduzindo a probabilidade de trabalho formal em 17% (dezessete por cento). Em sentido oposto, a presença de filhas mulheres com 13 (treze) anos ou mais leva as mulheres a se inserirem em maior proporção no mercado de trabalho, resultado não verificado quando se trata de filhos homens (Barbosa, 2014, p. 38).

Como resultado da sobrecarga reprodutiva e dos preconceitos inerentes aos estereótipos de gênero, o acesso e a ascensão da mulher ao mercado de trabalho ficam limitados. Para Catherine Hakim (1993) há duas formas de segregação sexual do emprego: a segregação horizontal e a segregação vertical.

A segregação horizontal, também chamada de segregação ocupacional, representa a divisão das mulheres e dos homens em diferentes tipos de profissões, relegando às mulheres prioritariamente os setores de serviços, educação e saúde, onde reproduzirão o papel de cuidadora que também exercem no lar.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2025), as mulheres são maioria nas áreas de cuidados (73,8%), ou seja, estão ocupadas nas áreas da educação, saúde, bem-estar e serviços. No setor de serviços, representam 65,1% (sessenta e cinco inteiros e um décimo por cento) dos trabalhadores nas atividades de “administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais” e 57,2% (cinquenta e sete inteiros e dois décimos por cento) no setor de alojamento e alimentação.

A elevada concentração de mulheres nessas áreas se deve ao fato de que esses serviços “são fortemente marcados por atividades de cuidados, que tradicionalmente são desempenhadas em grande maioria por mulheres, tanto na esfera reprodutiva, quanto na esfera produtiva” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Por outro lado, a segregação vertical, também representada pela metáfora “teto de vidro”, divide homens e mulheres em graus de hierarquia e remuneração. O teto de vidro é uma barreira invisível e não formalmente declarada, mas que impede o acesso das mulheres aos níveis superiores de gestão e poder

dentro das organizações. Essa barreira velada se deve também ao preconceito quanto à capacidade feminina de liderança, mas sobretudo à suposição de que os homens terão mais disponibilidade para se dedicar ao trabalho e às atividades correlatas de especialização, *networking* e dedicação a projetos além da jornada regular (Bertolin, 2016).

Os dados comprovam o quadro de sub-representação das mulheres em cargos de comando. Entre 2012 e 2019, a participação das mulheres em cargos de chefia e gerência passou de 37,8% (trinta e sete inteiros e oito décimos por cento) para 39,6% (trinta e nove inteiros e seis décimos por cento). Porém, em 2022, a representação se encontrava estagnada em 39,2% (trinta e nove inteiros e dois décimos por cento) (Feijó, 2023).

As mulheres já sofrem discriminação salarial quando ocupam os mesmos postos de trabalho que os homens. Adicionando-se a essa camada a baixa representação feminina nas posições de prestígio, que tendem a remunerar melhor, fica evidenciado porque a média salarial feminina é inferior à masculina.

Com efeito, as mulheres participam de maneira tímida da composição dos 10% (dez por cento) da população que recebem os maiores salários, tendo representado apenas 36,6% (trinta e seis inteiros e seis décimos por cento) dessa categoria no ano de 2022 (Feijó, 2023).

Confirmando que, quando se trata de remuneração, as mulheres recebem menos que os homens, tem-se que o rendimento médio das mulheres cresceu apenas 0,8 (oito décimos) entre 2021 e 2022. O dos homens, por sua vez, evoluiu em 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento), segundo dados da PNAD do ano de 2022. Ainda, os salários percebidos pelos homens no ano de 2022 foram cerca de 28% (vinte e oito por cento) maiores que os das mulheres (PNAD, 2022).

No mesmo sentido, dados extraídos do 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, criado a partir do envio das informações de remuneração de empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados, conforme exigência da Lei n. 14.611/2023, revelaram que as trabalhadoras ganham 19,4% (dezenove inteiros e quatro décimos por cento) a menos que os trabalhadores homens no Brasil (Ministério das Mulheres, 2024).

A nível global, a Organização Internacional do Trabalho constatou que as mulheres recebem, em média, 20% (vinte por cento) menos que os homens mesmo quando ocupam os mesmos cargos e possuem qualificação compatível (2022).

Diante dessas informações, pode-se concluir que a disponibilização de aparatos públicos para auxílio na tarefa do cuidado é necessária para que as mulheres se envolvam com a busca de serviços remunerados e exerçam plenamente o trabalho digno.

Porém, o problema da ausência de estrutura pública que auxilie a mulher na obrigação do cuidado é antigo. Em 1974, pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho com o SENAC e SENAI concluiu que as creches no Rio de Janeiro atendiam a apenas 1,3% (um inteiro e três décimos por cento) das necessidades (Saffioti, 1982, p.134).

Ainda, poder-se-ia pensar que, nos países desenvolvidos, os movimentos feministas de libertação a partir dos anos 60 teriam produzido melhorias substanciais na qualidade de vida da mulher trabalhadora. Contudo, essa libertação somente ocorreu em setores que não interferem nos interesses do capital, pois há um conflito entre a necessidade de perpetuação da responsabilização da mulher pelo trabalho reprodutivo e o uso da força de trabalho dela.

Veja-se que, como exemplifica Saffioti (1982, p.126):

a libertação sexual, em circunstancia de abundancia de métodos anticoncepcionais extremamente eficazes, não constitui nenhuma ameaça ao bom desenrolar do processo de acumulação de capital. A libertação da mulher relativamente aos serviços domésticos, todavia, poderia gerar um crescimento tal do exército industrial de reserva inconveniente e ameaçador em relação à estabilidade política das democracias liberais. A ideologia dominante sobre o desempenho da atividade econômica fora do lar por parte da mulher [...] permite uma ampla manipulação dessa mão de obra, recrutando-a nos momentos de necessidade e expelindo-a quando a oferta de força de trabalho se torna excessiva.

Assim, a depender da demanda e dos interesses do capital, a mulher ingressa no mercado de trabalho quando a mão de obra rareia e é devolvida ao lar quando já há grandes contingentes de trabalhadores compondo o exército de reserva. As mulheres também são convidadas a integrar a mão de obra nos momentos em que se faz necessária a diminuição dos custos com folha de pagamento.

Nesse sentido:

Sempre que haja necessidade premente de baixar os custos da produção, seja em virtude de atravessar a sociedade o período de acumulação originária, seja pela necessidade de elevar seu ritmo de crescimento econômico, o recurso ao emprego maciço da força de trabalho feminina tem-

se revelado extremamente vantajoso para os empreendedores capitalistas. Não fosse a reação societária à substituição da mão de obra masculina pela feminina, e os empresários poderiam utilizar, em larga escala e com nítidas vantagens, força de trabalho da mulher quer no período de constituição de uma economia capitalista, quer em sua fase de desenvolvimento (Safiotti, 2013, p. 332).

Portanto, as mulheres vão sendo manipuladas de acordo com as demandas da economia, que alterna os ciclos de prosperidade e de crise. Em momentos de expansão econômica, a mão de obra feminina é demandada para propiciar a expansão do capital. Contudo, em momentos de retração, as mulheres são as primeiras a serem excluídas.

A discriminação sofrida pelas mulheres afeta não apenas a si próprias, mas também a qualidade de vida de seus familiares. A desvalorização salarial do trabalho feminino impacta o padrão familiar como um todo, sobretudo se a mulher for a única responsável pela família.

Em 2022, o percentual de mulheres chefes de família alcançou 50,8% (cinquenta inteiros e oito décimos por cento), correspondendo a mais da metade dos domicílios brasileiros. Apesar de serem maioria, os lares chefiados por mulheres são os que possuem menor renda *per capita*. No ano de 2022, os lares monoparentais chefiados por mulheres tinham uma média salarial de R\$ 789 (setecentos e oitenta e nove reais) por pessoa. Em comparação, lares monoparentais tutelados por homens obtinham renda de R\$ 1.198,00 (hum mil, cento e noventa e oito reais) (DIEESE, 2023).

Assim, as famílias de chefia feminina “além de contarem somente com um provedor de renda, podem estar numa situação pior que as de chefia masculina, em razão das inúmeras desvantagens sofridas pelas mulheres na sociedade, e, em especial, no mercado de trabalho” (Costa *et al*, 2005, p. 9).

As diversas limitações impostas às mulheres no mercado de trabalho acabam por caracterizar o fenômeno da feminização da pobreza. Segundo Novellino (2004, p.3), o empobrecimento das mulheres decorre dos seguintes motivos:

(a) há uma prevalência de mulheres trabalhando em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; (b) discriminação salarial; (c) concentração em ocupações que exigem menor qualificação e para os quais os salários são baixos; e (d) participação nos mais baixos níveis da economia informal. Por este motivo, os estudos sobre feminização da pobreza e mulheres chefes de família/domicílio estarão sempre incluindo indicadores que possam dar conta de sua forma de participação no mercado de trabalho.

Ainda, de acordo com o relatório Mulheres, Empresas e o Direito 2026

organizado pelo Banco Mundial, onde homens e mulheres desfrutam de oportunidades equivalente, “as economias destravam talentos, aumentam a produtividade e geram mais e melhores empregos”, afirmando que a igualdade de gênero é uma “estratégia econômica a ser adotada pelas economias que buscam elevar seus índices de emprego, aprimorar a competitividade e a inovação e acelerar o crescimento no longo prazo” (2026).

Em suma, a garantia de trabalho digno não beneficia as mulheres de forma individual, mas contribui para o desenvolvimento social de milhares de famílias. Mulheres com estrutura de apoio e acesso a empregos estáveis e rendimentos justos poderão proporcionar a seus filhos melhores condições de educação, o que propiciará, conseqüentemente, acesso a melhores empregos para a geração subsequente e melhores profissionais para ocupar os postos de trabalho.

3.2 O TRABALHO FEMININO E SEU EMPREGO NA NOVA REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

Como evidenciado nos tópicos anteriores, os moldes de exercício de atividade remunerada vão se alterando de acordo com a realidade social e evoluindo juntamente com a tecnologia.

O desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação (TICS), aliado à reestruturação produtiva do capitalismo e à globalização, impulsionou a descentralização dos meios produtivos anteriormente concentrados nos espaços físicos do estabelecimento empresarial.

Esses avanços tecnológicos podem trazer benefícios como maior tempo para o descanso, possibilidade de automatização de atividades repetitivas e menos intelectivas para que o tempo produtivo seja dedicado à atividade criativa, dentre outras vantagens.

Porém, a evolução tecnológica do trabalho também pode trazer desafios, em especial para as mulheres, as quais são sobrecarregadas com a dupla jornada e estão mais expostas a violência, assédio e discriminação.

A perda da centralidade do espaço físico para a prestação do serviço e a confusão entre o espaço público e privado no exercício laboral criaram algumas modalidades de trabalho inovadoras como o trabalho autônomo exercido em domicílio, o teletrabalho garantido por vínculos formais e também os trabalhos informais exercidos por meio de plataformas digitais.

Nos subtópicos subsequentes, analisaremos essas modalidades com perspectiva de gênero, demonstrando como as novas tecnologias de informação e comunicação impactam a mulher trabalhadora, com especial enfoque na precarização, direito à desconexão e acúmulo de jornada.

3.2.1 O Trabalho em Domicílio e o Teletrabalho

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs) atravessa todos os âmbitos da atividade humana (Castells, 2019) e, quando tais tecnologias são transferidas para o mundo do trabalho, possibilitam a criação de novos métodos de organização empresarial.

O trabalho remunerado exercido dentro do próprio domicílio não é fenômeno recente advindo da era digital, mas se trata de trabalho que sobreviveu às variações do capitalismo e é marcado pela precariedade da sobreposição da esfera doméstica e produtiva, além de sujeitar o trabalhador ao prolongamento de jornada e a oscilações abruptas de remuneração a depender da demanda.

O trabalho em domicílio pode ser realizado de maneira autônoma ou em caráter subordinado. O trabalho autônomo se caracteriza pela assunção dos riscos da atividade econômica pelo próprio prestador, o qual irá atuar por conta própria, organizar o seu tempo e seus meios de produção (Sussekund, 2009).

A Lei n. 8.213/1991 auxilia na conceituação de trabalhador autônomo definindo-o como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

A essência do trabalho autônomo reside na ausência de poder diretivo do tomador de serviço sobre a execução do trabalho. Ocorre que a realidade fática brasileira também desafia essa classificação.

Tem-se como exemplo os trabalhadores das indústrias de confecção e calçados. Esses trabalhadores exercem o ofício de dentro de suas casas com suas próprias máquinas de costura, porém as empresas contratantes terceirizam etapas decisivas do processo e não concedem verdadeira autonomia a eles. É a empresa contratante que fornece matéria-prima, define os padrões de qualidade e determina preços e prazos (Abreu, 1986, p. 290).

O controle do trabalho também se mostra no poder de incentivo à produtividade, uma vez que a remuneração se dá por peça e os preços pagos pela unidade são geralmente baixos, de modo que as costureiras autônomas se propõem a produzir o máximo, estendendo a jornada e dispensando espaço para intervalos e descanso.

Ainda, a sazonalidade da demanda é um fator que leva as empresas contratantes a optarem pelo trabalhador em domicílio na medida em que, quando sua demanda caí, pode dispensar os trabalhadores e, quando a demanda aumenta, pode livremente contratar pessoas novas para atingir o pico ideal de produção.

Dessa forma, a autonomia é apenas fictícia e atua em prol, não do bem-estar do trabalhador, mas da redução dos custos fixos da empresa.

Porém, o trabalho domiciliar não se limita à demanda das empresas por uma modalidade capaz de falsear o vínculo empregatício. O trabalho domiciliar também atende a uma demanda pessoal própria, em especial das mulheres, de exercerem trabalho produtivo sem se afastarem do controle reprodutivo.

Nesse espeque, “qualquer análise do trabalho a domicílio deve fazer também referência direta às identidades de gênero dessas mulheres, que vivenciam seu trabalho numa associação muito próxima ao mundo doméstico” (Abreu; Sorj, 1993, p. 44).

A maternidade, por exemplo, é um dos grandes impulsionadores da mulher ao empreendedorismo, porquanto seus efeitos irradiam sobre a vida profissional feminina com interrupções de carreira e desafios para a reinserção no mercado de trabalho formal.

De acordo com estudo elaborado pelo SEBRAE Minas (2023), 7 (sete) em cada 10 (dez) mulheres empreendedoras decidiram iniciar o próprio negócio após terem filhos, sendo que 67% (sessenta e sete por cento) delas justificaram a escolha em razão da necessidade de autonomia e flexibilidade de horários⁶.

No mesmo sentido, no ano de 2026, o SEBRAE Paraná constatou que 71% (setenta e um por cento) das empresárias do Estado já eram mães antes de iniciarem a atividade empresarial, o que “segure que o negócio é frequentemente

⁶ Os dados são da Pesquisa Maternidade e Paternidade no Empreendedorismo, realizada pelo Sebrae Minas no ano de 2023. Foram entrevistados 1.326 empreendedores, sendo que 973 (73%) deles têm filhos. Do total de entrevistados com filhos, 287 são mães e 686 pais. **Agência SEBRAE**. Disponível em: <https://mg.agenciasebrae.com.br/dados/mais-de-70-das-maes-empreendedoras-iniciaram-o-proprio-negocio-apos-terem-filhos/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

planejado como uma estratégia de adaptação às realidades familiares já existentes”. Além disso, 52% (cinquenta e dois por cento) das entrevistadas afirmaram que a maternidade influenciou diretamente a decisão de empreender (SEBRAE Paraná, 2026)⁷.

Dessa forma, o início de um negócio próprio surge como uma opção para continuar contribuindo com a renda familiar, tendo ainda a garantia da flexibilidade necessária para o exercício de múltiplas demandas, em especial quando essas mulheres estão inseridas em ambientes de trabalho pouco adaptados à conciliação da jornada produtiva e do cuidado.

Porém, como apontou a pesquisa realizada pelo SEBRAE Paraná no ano de 2026, 60% (sessenta por cento) das mães empreendedoras citaram a conciliação de tempo como o maior desafio do dia a dia. O cansaço/estresse acumulado é o segundo desafio mais mencionado e resulta da “sobreposição real de papéis, onde a mulher atua simultaneamente como empresária, cuidadora, responsável pelo lar e provedora da família” (2026).

Os dados demonstram que a centralização do tempo de cuidado com os filhos e a divisão desigual das tarefas domésticas influenciam a rotina do negócio e resultam em um paradoxo de jornada: “a flexibilidade, que motivou a abertura da empresa, transforma-se no principal obstáculo cotidiano” (SEBRAE Paraná, 2026).

Logo, sem políticas públicas de apoio à maternidade, as mulheres empreendedoras também esbarram nas mesmas limitações estruturais que impedem seu pleno acesso ao emprego formal, dificultando a alavancagem do seu negócio.

O teletrabalho ou *home office*, cuja adoção foi incentivada pela pandemia da COVID-19, é um exemplo bastante atual das contradições entre a facilitação do trabalho produtivo feminino e a promessa de conciliação com o trabalho reprodutivo.

Se o trabalho em domicílio já ocorria historicamente e prescinde de aparato tecnológico, consistindo apenas na “distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril” (Rocha; Amador; 2018), o teletrabalho tem seu início atrelado à revolução tecnológica. Consiste em

⁷ A entrevista foi realizada com 650 mulheres empreendedoras que atuam no estado do Paraná, sendo mães 512 delas. Pesquisa Mães Empreendedoras 2026. Disponível em: <https://sebraepr.com.br/wp-content/uploads/2026/05/PUB-Pesquisa-Maes-Empreendedoras-2026.pdf>. Acesso em: 10 maio 2026.

modalidade de exercício do trabalho fora das dependências físicas do empregador com utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICS).

Como explica De Masi (2017, p. 451):

a partir da Segunda Guerra Mundial, a ação conjunta do progresso científico e tecnológico (sobretudo informática, nanotecnologias, biotecnologias, tecnologia nuclear, novos materiais, laser, fibras óticas, satélites), do desenvolvimento organizacional, da globalização dos meios de comunicação de massas e da escolarização difusa produziu, no próprio interior da sociedade industrial, uma sociedade nova, que por comodidade podemos chamar pós-industrial, não mais centrada na produção em grande série de bens materiais, como automóveis e refrigeradores, mas na produção de bens imateriais, como serviços, informações, símbolos, valores, estética.

Portanto, as mudanças promovidas pela tecnologia possibilitaram a prestação de serviço a distância. Porém, o teletrabalho não deve se confundir com trabalho a distância, sendo o primeiro espécie do último.

Além disso, nem todo teletrabalho será realizado necessariamente no domicílio do empregado, mas pode ser também executado em espaços de *coworking*, cafés, hotéis ou de forma nômade.

Dessa forma, o teletrabalho não se confunde com *home office*. Ambos configuram espécies de trabalho a distância com similaridades, mas se distinguem pelo fato de que o teletrabalho exige a utilização da tecnologia, enquanto o *home office* pode adotar instrumentos mais tradicionais. Além disso, o teletrabalho admite o exercício do labor em qualquer espaço fora das dependências do empregador, já o *home office* envolve a execução dentro do domicílio.

Há também o trabalho híbrido que combina momentos de teletrabalho com períodos de exercício nas instalações do empregador com a periodicidade definida entre as partes.

Essa possibilidade de exercício laboral foi capaz de subverter o paradigma da subordinação jurídica trabalhista, uma vez que, anteriormente à implantação das tecnologias de informação e comunicação, a ausência física do empregado dificultava o controle do empregador sobre o seu serviço.

Porém, a popularização dos *smartphones*, a implementação dos *softwares* de gestão e monitoramento e a presença dos algoritmos retirou essa forma de controle do mundo físico e trouxe para a esfera telemática.

O teletrabalho é celebrado por beneficiar o trabalhador com a redução do tempo de deslocamento, pois não precisa se dirigir até as instalações do empregador; propiciar a economia de gastos com combustível, transporte e

alimentação e pela possibilidade de flexibilidade na jornada.

Para os homens, o principal benefício do teletrabalho seria a flexibilidade. Enquanto as mulheres consideram como principal benefício a possibilidade de conciliação com as atividades familiares. Diante das razões identificadas, as mulheres são consideradas pela Organização Internacional do Trabalho como mais propensas ao teletrabalho (2021).

Com efeito, o trabalho prestado dentro do domicílio permitiu a conciliação entre as atividades domésticas e as atividades remuneradas. Porém, as mulheres nessa condição ocupam posição ambígua, estando sempre permeando as esferas públicas e privadas, o que dificulta o seu reconhecimento enquanto trabalhadora e também a plena inserção no mercado de trabalho formal.

Ainda, eventual economia de tempo acaba sendo absorvida pelas outras atividades do cuidado que as mulheres assumem. Como consequência, os benefícios de economia de tempo proporcionadas pelo teletrabalho são menos percebidos pelas mulheres quando comparadas aos homens (OIT, 2021).

Com efeito, quando não bem administrado, o teletrabalho acarreta em risco de hiperconexão, aumento da jornada de trabalho e dificuldade de separação entre o tempo dedicado ao exercício profissional e para o descanso.

Além disso, há aumento do estresse e adoecimento por “falta de controle sobre as tarefas; imprecisão em relação às mesmas; dúvidas sobre a avaliação; contradição entre as exigências do posto; inadequação entre horário de trabalho e ritmo biológico, vida social e familiar” (Cardoso, 2013).

O que se evidencia é que a ausência de limitação entre o domicílio e o escritório provoca o esmaecimento entre as fronteiras temporais e psicológicas do trabalho assalariado e do não assalariado. Além disso, as constantes interrupções de uma esfera sobre a outra acabam levando a conflitos tanto no âmbito familiar quanto no âmbito empregatício.

De fato, se não for bem administrado pelo trabalhador, essa modalidade de trabalho pode acarretar em prejuízo à sua saúde física e mental. As mesmas ferramentas de tecnologia que possibilitam o exercício do trabalho remoto, tais como *notebooks*, celulares, plataformas de mensagens instantâneas e *softwares* de gestão de trabalho, também extinguem as barreiras físicas e psicológicas entre trabalho e casa, invadem a intimidade do lar e confundem o público com o profissional, bem como o trabalho com o descanso (Fincato; Lemonje, 2019).

Essa confusão de instâncias cria o fenômeno da hiperconectividade, caracterizada pela sensação de urgência, exigência de disponibilidade irrestrita e contínua e a demanda por respostas imediatas às solicitações de clientes e superiores (Fincato; Lemonje, 2019).

As notificações de trabalho facilitadas pelas plataformas de mensagens instantâneas provocam uma sensação de sobreaviso constante, que impedem o descanso e a recuperação biológica e psíquica após o esforço produtivo.

Dentro desse contexto, a delimitação entre tempo de trabalho e tempo de lazer, dedicado à família, descanso ou realização pessoal se torna indistinta e acarreta no aumento da jornada de trabalho. Como consequência direta dessa demanda, tem-se o aumento dos riscos psíquicos associados ao trabalho tais quais estresse crônico, ansiedade, depressão, *burnout* e tecnofadiga (OIT, 2021).

Portanto, o Direito do Trabalho, diante dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do direito ao lazer e dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho, deve tutelar o direito à desconexão, que se traduz na prerrogativa do trabalhador de se desligar dos meios corporativos durante seus períodos de descanso sem que haja retaliação.

A desconexão possui uma face ativa e uma face passiva. A face passiva confere ao trabalhador o direito de não responder a demandas fora de seu período de expediente e a face ativa exige que empregador se abstenha de fazer contato com a temática trabalho fora do período laboral, ressalvados casos de imperativa necessidade (Magagnoli, 2021).

Sob o viés de gênero, o trabalho em domicílio e o teletrabalho se mostram como benéficos à mulher pela possibilidade de conciliar o serviço doméstico com as demandas profissionais.

Porém, esse modelo de conciliação do familiar com o profissional “traz à tona uma continuidade, até mesmo um reforço dos papéis sexuais, os quais são convenientes questionar” (Hirata; Kergoat, 2003, p. 122). Ou seja, a oportunidade de trabalhar dentro de seu lar se revelou como uma “armadilha” para as mulheres que, exercendo o trabalho produtivo no interior de sua casa, não conseguem romper com a divisão sexual do trabalho, mas acabam aprofundando essa dinâmica.

Estando acessíveis em casa, as mulheres acabam sendo constantemente interrompidas para preparo de refeições, amparo a crianças ou demais pessoas com necessidades e limpeza do ambiente (Castro; Chaguri, 2020),

tornando seu trabalho desmembrado e fragmentado.

Em sentido diverso, o espaço de trabalho dos homens dentro de casa costuma ser blindado e isolado pelas famílias, permitindo que exerçam sua função produtiva com normalidade (Castro; Chaguri, 2020).

A demanda por produtividade e atingimento de metas somada à falta de continuidade das tarefas produtivas impõe o prolongamento da jornada de trabalho da mulher para períodos noturnos e finais de semana como forma de compensação pelas interrupções externas ao trabalho. O enfraquecimento das fronteiras entre lar e trabalho inviabilizam a expectativa de fruição do direito à desconexão e gozo do tempo livre.

Acrescenta-se, ainda, que o acesso das mulheres ao trabalho produtivo intelectual pode levar à terceirização do trabalho reprodutivo para mulheres com menos acesso e menor instrução (Zanella *et al*, 2022).

A delegação, em geral, é feita para mulheres negras e periféricas, as quais recebem diárias módicas e, muitas vezes, possuem gastos elevados de tempo e dinheiro com deslocamento até o local onde exercerão o trabalho, além de não contarem com direitos trabalhistas mínimos como férias, limite de jornada, licença-maternidade, dentre outros.

Não obstante, “mesmo que haja terceirização dos cuidados, ainda resta à mulher o planejamento, a carga mental da gestão entre tempo, tarefas e serviços e o trabalho emocional envolvido na gestão da família e do cotidiano” (Zanella *et al*, 2022).

Nesse sentido, como será melhor explorado no subtópico abaixo, o surgimento das plataformas de intermediação da contratação de serviços domésticos propicia uma bipolarização do trabalho feminino ao gerar um conflito de conciliação para as mulheres qualificadas e ao instrumentalizar o trabalho do cuidado com a exploração e desvalorização do trabalho de mulheres periféricas, contribuindo para o sexismo da divisão estrutural do trabalho (Hirata, 2009, p. 30).

Dessa forma, o teletrabalho e o trabalho em domicílio podem representar uma oportunidade de reconfiguração da divisão sexual do trabalho e do cuidado ou, paradoxalmente, aumentar as desigualdades nas relações sociais, ensejar a desvalorização do trabalho produtivo e o aumento do trabalho reprodutivo pela facilidade com que a mulher é acessada ao exercer seu ofício dentro de casa.

Assim, o Direito do Trabalho deve resguardar também o direito à desconexão e auxiliar na distribuição equitativa das obrigações de cuidado.

3.2.2 A Utilização do Trabalho Feminino por Meio do Emprego das Plataformas Digitais

A consolidação do capitalismo na era da informação impôs profundas transformações na organização do trabalho. Dentre essas transformações, nos interessa o capitalismo de plataforma, modelo de negócio pautado na tecnologia em que as empresas atuam como intermediárias entre a demanda do grupo de usuários-consumidores e a disponibilidade para prestação do serviço por parte de usuários-colaboradores.

Logo, as empresas fornecem a plataforma a ser utilizada e, em contrapartida, monopolizam a clientela, definem unilateralmente o valor do serviço e controlam os dados.

Porém, antes mesmo do advento tecnológico, as mulheres já se submetiam a uma espécie de trabalho “autônomo” para grandes empresas que consistia na venda porta a porta de utensílios domésticos ou cosméticos, por exemplo. Essa modalidade de trabalho é bastante caracterizada pelas vendedoras por catálogo, as quais, entre as atividades domésticas, encontravam na revenda de cosméticos uma forma de renda (Abílio, 2015).

Portanto, as plataformas digitais não inauguraram os modelos de precarização da atividade feminina, mas ampliaram o seu alcance, intensidade e formas de exploração ao somar à lógica da informalidade a remuneração variável e por peça, além do controle algorítmico com vigilância constante.

A transição para esse modelo plataformizado atinge a classe trabalhadora como um todo e acarreta na precarização do labor humano, porém a forma como os gêneros são afetados é heterogênea e apresenta recortes específicos e mais perversos quando a mulher está na posição de trabalhadora.

Com efeito, apesar da suposta neutralidade algorítmica, o trabalho plataformizado também reproduz a divisão sexual e racial da precarização, pois os aplicativos refletem os vieses a partir dos quais foram programados e replicam os preconceitos do mundo físico.

Dessa forma, o trabalho por aplicativo oferece maiores riscos para as mulheres, os quais também devem ser considerados para a regulamentação das novas modalidades de trabalho.

A principal promessa das empresas de tecnologia de plataforma é a autonomia do funcionário para a gestão de seus horários e a flexibilidade, o que permitiria melhores formas de conciliar a vida profissional com a vida pessoal. Essa narrativa é reforçada sobretudo em programas voltados à adesão das mulheres à plataforma, em que são reiteradas a possibilidade de autonomia, independência financeira e o empoderamento da mulher⁸.

Contudo, ao adentrarem nessa realidade de trabalho, as mulheres não atingem a prometida libertação, mas apenas passam a administrar todas as demandas impostas pela rotina laboral e pela divisão sexual do trabalho, mantendo suas duplas ou triplas jornadas.

Com efeito, as plataformas se nutrem da exaustão gerada pelos serviços domésticos não remunerados e se apresentam como a única alternativa compatível com todas as responsabilidades femininas.

Resumidamente, o que se nota é que, de maneira contraditória, o trabalho plataformizado e a flexibilidade algorítmica invadem o espaço doméstico e o tempo livre, dissolvendo as fronteiras entre o ofício e os afazeres domésticos em uma janela temporal de extenuação contínua.

O trabalho via plataforma, sobretudo na modalidade *crowdwork*, caracteriza-se pela elaboração de pequenas tarefas e pelo desmembramento do trabalho em microperíodos. Essa característica é intensificada quando há recorte de gênero e as mulheres exercem as tarefas dentro de suas residências, pois também são interrompidas de maneira constante para atender às demandas do cuidado.

Segundo constatado por Braz, Tubaro e Casilli (2024), “67,9% das mulheres e 55,8% dos homens fazem *login* pelo menos uma vez por dia para procurar novas tarefas remuneradas na plataforma”. Os homens, contudo, tendem a fazer o acesso após o horário comercial, em geral entre 18h00 e 22h00. As mulheres, por sua

⁸ A título de exemplo, a plataforma Uber lançou o programa *Elas na Direção* e trouxe a possibilidade de que as mulheres condutoras escolham apenas passageiras mulheres; tenham acesso a curso sobre educação financeira e empoderamento pessoal; aluguem carros por meio de convênios com a locadora. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>. Acesso em: 10 fev. 2026. O 99App também lançou o programa “Mais Mulheres na Direção” e o recurso 99Mulher exclusivo para condutoras. Disponível em: <https://99app.com/seguranca/99-mais-mulheres/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

vez, estão mais ativas nas plataformas entre 14h00 e 18h00 (Braz, Tubaro e Casilli, 2024).

Nota-se que as mulheres passam períodos mais curtos *online*, porém acessam o sistema mais vezes durante o dia (Braz, Tubaro e Casilli, 2024), evidenciando que a disponibilidade para as tarefas domésticas dificulta que executem uma janela de trabalho de maneira direta e contínua, o que reflete em seus ganhos.

A impossibilidade de exercício constante do trabalho produtivo implica não apenas em uma drástica diminuição salarial, que cristaliza a subordinação financeira da mulher em relação ao parceiro provedor, mas atua como um fator que confina a mulher, de forma ainda mais isolada, no espaço doméstico e na execução ininterrupta do trabalho reprodutivo.

A alocação da mulher em serviços com jornada flexível ou com contratos de tempo parcial se deve, além de outros motivos, ao fato de que a remuneração da mulher é apenas complementar à renda do parceiro provedor, mas não essencial para o sustento da família.

A partir dos estudos de Braz, Tubaro e Casilli (2024), verificou-se que 38,7% (trinta e oito inteiros e sete décimos por cento) das mulheres dependem exclusivamente do retorno financeiro extraído das plataformas para seu sustento, sendo que 26,9% (vinte e seis inteiros e nove décimos por cento) delas são as principais provedoras de seus lares. No caso dos homens, 53,5% (cinquenta e três inteiros e cinco décimos por cento) se declaram ser o principal suporte financeiro da família.

Logo, as plataformas acabam levando ao confinamento das mulheres ao espaço doméstico, perpetuando o estereótipo de gênero da mulher como cuidadora universal. Ainda, impedem a busca por serviços que garantam a sua autonomia financeira e possibilitem o acesso às esferas de política e controle, nas quais poderão exercer seu poder de influência.

O trabalho nas plataformas dentro do lar também é solitário e dificulta o acesso a outras mulheres com realidades semelhantes. Perguntados, 69,6% (sessenta e nove inteiros e seis décimos por cento) dos trabalhadores em sistema de *crowdwork* afirmaram que não conhecem outras pessoas que exercem o mesmo trabalho e apenas 22,2% (vinte e dois inteiros e dois décimos por cento) afirmaram fazer partes de grupos de discussão (Braz, Tubaro e Casilli, 2024).

Em se tratando de plataformas tecnológicas dedicadas à oferta de

serviços locais, conhecidas como plataformas *on-demand*, a tecnologia também acaba reforçando os postos ocupacionais historicamente femininos, a exemplo de aplicativos dedicados aos serviços de faxina, manicure, estética e cuidado com crianças, idosos ou animais de estimação.

Com efeito, o trabalho doméstico remunerado é a materialização mais evidente da divisão sexual do trabalho no Brasil. Em 2018, segundo o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mais de 94% (noventa e quatro por cento) dos trabalhadores domésticos eram mulheres (Perissé; Loschi, 2019, p. 23), as quais carregam o estigma da desvalorização social, da informalidade crônica e da precariedade jurídica. Quando esse quadro de exploração se transmuta para as plataformas digitais, cria-se a denominada “divisão sexual da precarização do trabalho”, conforme expressão cunhada por Helena Hirata (2009, p. 28).

De acordo com os dados da PNAD no ano de 2018, as trabalhadoras domésticas, em sua grande maioria, trabalhavam sem carteira assinada e recebiam em média R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais), valor abaixo do salário mínimo nacional vigente naquele ano que consistia em R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais) (Perissé; Loschi, 2019).

A nível mundial, o cenário se repete: apenas 10% (dez por cento) das trabalhadoras domésticas são protegidas pelos mesmos direitos trabalhistas que as demais classes de trabalhadores e cerca de metade das trabalhadoras domésticas no mundo recebem ao menos o salário mínimo correspondente ao local onde estão situadas (OXFAM, 2020).

O modelo de negócio dos aplicativos de faxina e cuidado se apropria do baixo valor social atrelado às atividades reprodutivas para fixar remunerações aviltantes, as quais ainda são repartidas com a plataforma, levando milhares de mulheres vulneráveis a concorrerem entre si, leiloando o valor de sua força de trabalho e seu desgaste físico em prol de retornos mínimos.

Apesar das plataformas lucrarem com o trabalho das mulheres, se eximem dos custos sociais dos direitos como férias, licença-maternidade, décimo terceiro e seguro contra acidentes de trabalho.

Ainda, mesmo quando a natureza do trabalho não é historicamente atrelada ao feminino e é exercida tanto por homens quanto por mulheres, as plataformas acabam demonstrando a sua faceta discriminatória.

No caso dos aplicativos de transporte, as mulheres representam cerca

de 20% (vinte) por cento dos usuários-colaboradores (Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019). Nos aplicativos de entrega são apenas cerca de 5% (cinco por cento) (Abílio, 2020).

Os aplicativos, vendidos como objetivos e imparciais, são, na realidade, forjados pela vontade humana do capitalista e carregam em seu código-fonte os vieses ideológicos, machistas, racistas e classistas de seus programadores (Ferrante, 2021, p. 35). A partir do processamento de grandes volumes de dados, a máquina aprende a identificar e replicar padrões estruturais de discriminação.

Por conseguinte, as plataformas de serviço podem, de forma bastante discreta, acabar privilegiando a distribuição de tarefas especialmente para homens brancos ou escolhendo determinado tipo de trabalhador para as tarefas mais rentáveis.

Sobre a discriminação algorítmica, no tocante ao preconceito racial, explicam Eneida Maria dos Santos e Rodrigo Lacerda Carelli (2022) que:

o trabalho em plataforma digital é mais uma espécie de labor em que o negro recebe remuneração inferior para a mesma atividade. A média da remuneração mensal do negro, descontados os custos com a manutenção da ferramenta de trabalho, na atividade por meio de plataforma digital, pode ser inclusive inferior à média informada pelo IBGE em relação a 2018: R\$ 2.796,00 para brancos e R\$ 1.608,00 para pretos ou pardos. Esse dado surpreende, pois, teoricamente, as chances de remuneração seriam iguais entre estes trabalhadores. Uma hipótese plausível é de que haja uma discriminação na distribuição dos encargos pelo algoritmo, o que é constatado por pesquisas que demonstram como este pode estar enviesado, reproduzindo comportamentos e julgamentos racistas existentes em sociedade, caso abastecido com dados que distinguem e hierarquizam perfis de acordo com a distinção racial.

Essa constatação de evidente discriminação racial algorítmica também pode ser analisada sob o viés de gênero. Nesse sentido, um estudo realizado nos Estados Unidos confirmou o *gender gap*, ou seja, a diferença salarial entre homens e mulheres no trabalho por aplicativo. Segundo os dados de um milhão de motoristas de Uber, as mulheres receberam 7% (sete por cento) a menos por hora trabalhada. Uma das justificativas apontadas para essa diferença se deve ao fato de que os homens conseguem acumular experiência mais rapidamente que as mulheres, as quais precisam fazer mais pausas e têm menos disponibilidade de tempo para o trabalho em virtude da dupla jornada (Cook *et al.*, 2021).

Portanto, a assimetria informacional, em que os trabalhadores desconhecem os critérios que regulam a disponibilidade e a distribuição do trabalho,

acaba por perpetuar a divisão sexual do trabalho e a escolha de trabalhadores com base em critérios discriminatórios.

Ainda, em se tratando de serviços de plataforma pelo sistema *on-demand*, a ausência de amparo físico e logístico por parte do empregador agrava os riscos à saúde e à segurança aos quais a mulher trabalhadora está exposta.

Ao se isentar da posição de empregador, as plataformas também se isentam da obrigação de garantir condições de ergonomia e segurança aos seus trabalhadores. Por exemplo, as empresas de plataforma se eximem de delimitar o peso das mercadorias a serem transportadas, como preconiza o artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou fornecer espaços de descanso e amamentação, conforme dispõe o parágrafo 1º do artigo 389 também da Consolidação das Leis do Trabalho.

As mulheres que trabalham como entregadoras de alimentos para aplicativos de comida, por exemplo, precisam carregar caixas acopladas às costas para o transporte da mercadoria. Contudo o encaixe não é adequado ao corpo feminino e pode, inclusive, machucar os seios ou sobrecarregar os ombros, causando dor no final do dia⁹.

A ausência de banheiros também favorece o surgimento e a reincidência de enfermidades como infecção urinária. Segundo a Fiocruz (2024), cerca de 60% (sessenta por cento) das mulheres terão pelo menos um episódio de infecção aguda do trato urinário na vida e cerca de 30 a 40% das mulheres terão infecção recorrente. Um dos motivos que contribuem para a recorrência desse tipo de infecção se deve à permanência por longos períodos sem urinar, uma vez que a frequência recomendada é de uma micção a cada três horas.

Além da maior recorrência de infecções, a ausência de acesso a banheiros gera constrangimento e dificulta a higiene durante o período menstrual (Cordero; Daza, 2020). Essa desproteção também sujeita a força de trabalho feminina a riscos de assédio moral e sexual por parte dos clientes ou colegas e violências físicas nas vias públicas.

⁹ Outros relatos sobre a dificuldade de adaptação da bolsa de entrega de comida ao corpo feminino podem ser verificados na reportagem. **Universa UOL**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/07/05/assedio-machismo-suspeita-de-boicote-a-rotina-das-entregadoras-de-app.htm>. Acesso em: 10 jan. 2026.

Destarte, “a tendência é que as novas tecnologias reforcem a marginalidade das mulheres não qualificadas, pois eliminam postos não qualificados, restando aqueles caracterizados por tarefas repetitivas e minuciosas, que predominantemente empregam mulheres” (Vieira, 2015, p. 507).

No mesmo sentido, Helena Hirata (2002) também teme que a disponibilidade de flexibilidade no exercício do trabalho e as demandas familiares gerem um risco de permanência para as mulheres em trabalhos precários e menos qualificados.

Logo, “a reconfiguração das relações entre vida profissional e familiar, entre privado e público encontra-se no centro da evolução recente do mundo do trabalho” (Hirata, 2022, p. 124).

O estudo sobre a informalidade e a precarização na era digital sob o manto da eficácia diagonal dos direitos fundamentais evidencia que a tutela ao trabalho digno, à igualdade e à não discriminação devem recair não apenas nas relações formais de emprego, mas nas informais e atípicas, onde as mulheres estão mais vulneráveis.

Em suma, a utilização do trabalho feminino por meio das plataformas digitais corrobora a tese de que a tecnologia, se não for bem utilizada, pode ensejar a amplificação das violências e discriminações estruturais.

Assim, inserir as trabalhadoras nesse sistema de desproteção reforça a lógica patriarcal que nega ao trabalho reprodutivo e do cuidado o *status* de trabalho digno. Dessa forma, é imperioso que o Direito do Trabalho, pautado nos princípios da primazia da realidade, da igualdade e do não retrocesso social intervenha nessa dinâmica para impulsionar e resguardar o labor feminino.

A união das trabalhadoras de maneira autônoma e emancipada também é necessária para o enfrentamento da dominação patriarcal e para estancar o aviltamento de seus direitos e criar situações laborais mais propícias para a fruição de suas garantias, como será estudado no capítulo seguinte.

4 A NECESSÁRIA REGULAMENTAÇÃO E A UTILIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO NEGOCIAL PARA O RESGUARDO DA RELAÇÃO PLATAFORMIZADA DE TRABALHO DAS MULHERES

O acesso das mulheres ao mercado de trabalho é um dos grandes desafios do Direito do Trabalho. Se em uma primeira fase a mão de obra feminina foi francamente aproveitada pelo seu baixo custo, a partir do momento em que foram garantidos direitos que preservam a mulher trabalhadora, esse acesso ao trabalho foi ficando comprometido.

Com efeito, as mulheres possuem regras específicas de proteção para resguardar as particularidades de seus corpos e de suas rotinas, porém continuam sofrendo discriminação para acessar os postos de trabalho (Silva, 2021, p. 125).

Além disso, a igualdade é direito constitucionalmente garantido a todos nos termos do artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Historicamente, o Direito Internacional percebeu as desigualdades de gênero e evoluiu para uma postura de combate às diferenças sociais. As normativas internacionais foram paulatinamente repercutindo no Direito Pátrio e se incorporando às normas que regem o trabalho no país.

Da mesma forma, a experiência estrangeira pode servir de comparação e estudo da proteção dos trabalhadores plataformizados e a efetiva proteção da mulher dentro dessas relações.

Ainda, o Direito Coletivo do Trabalho, enquanto instrumento de democratização das relações laborais, deve ser utilizado como meio de empoderamento feminino e de efetivação de suas demandas específicas, desde que sejam conferidas possibilidades efetivas de participação feminina nas organizações de trabalhadores sem a preocupação com o trabalho do cuidado e a superação dos estereótipos de gênero.

O presente capítulo pretende, portanto, articular a evolução das garantias das mulheres na seara trabalhista e a importância da via negociada para resguardar as especificidades locais e suplantando o silêncio do legislador.

4.1 A TUTELA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho em plataformas permitiu a ampliação da percepção das desigualdades de gênero, bem como criou novas camadas de vulnerabilidade relacionadas à desproteção trabalhista e à intermediação algorítmica.

Nesse cenário, a análise da legislação pátria com perspectiva de gênero permite perquirir os diferentes impactos das disposições legais sobre homens e mulheres, verificando como os formatos jurídicos podem acabar por reproduzir as desigualdades sociais e também reconhecendo os avanços conquistados.

No contexto do Direito Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consolidou ao longo do último século um arcabouço normativo com o objetivo de mitigar as assimetrias históricas entre homens e mulheres no mundo laboral.

Como será evidenciado ao longo da evolução das normativas, o Direito Internacional percebeu que a mera garantia de igualdade formal não é suficiente, por si só, para a superação das barreiras impostas pela divisão sexual do trabalho. Portanto, foram sendo criados deveres aos Estados-Membros para a efetiva superação da desigualdade de gênero.

A partir da evolução da economia de plataforma, os órgãos internacionais também procuraram superar os obstáculos da hiperconexão, da instabilidade remuneratória e da falta de transparência das empresas de tecnologia. Sob a perspectiva de gênero, o desafio é ainda maior diante da necessidade de superação da “neutralidade algorítmica”, a qual pode dificultar o acesso das mulheres e reafirmar a divisão sexual do trabalho.

Por fim, o direito estrangeiro, a partir das soluções encontradas para os desafios da *gig economy*, pode servir de inspiração para a melhor proteção dos trabalhadores de aplicativo em geral e, sobretudo, para a maior garantia de igualdade de acesso para as mulheres no Brasil.

4.1.1 Legislação com Perspectiva de Gênero no Direito do Trabalho Brasileiro

A construção do Direito do Trabalho repousa sobre a falsa premissa de neutralidade e objetividade. O sistema jurídico foi forjado para suspostamente abranger um sujeito universal. O que se verifica, porém, é que suas bases são

androcêntricas, refletindo a realidade do homem branco e proprietário.

O discurso jurídico tem base patriarcal, sendo que as mulheres foram, por largos períodos, excluídas da produção de normas que regem sua vida pública e produtiva, bem como foram tratadas de forma subordinada (Facio, 2002).

A regulamentação do labor feminino no Brasil evidencia essa trajetória de dominação. Se, por vezes, o que se nota é a ausência de proteção e a desconsideração completa das especificidades de gênero, em outras situações, o legislador confere ao público feminino uma proteção totalmente justificada, mas em formato que tende a propiciar a perpetuação dos estereótipos de gênero.

Um dos exemplos marcantes da dominação a que as mulheres trabalhadoras historicamente foram sujeitas está pautado no artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho. Até o ano de 1989, a legislação impedia a mulher de firmar, de forma livre, os próprios contratos de trabalho, conferindo ao homem da família a prerrogativa de intervir em suas disposições.

Segundo a redação literal do artigo revogado “ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher”.

É evidente que o Direito do Trabalho não é capaz de conduzir as mulheres à condição de igualdade material, apesar de ter se dedicado a construir louváveis tentativas de resguardo, conforme será demonstrado nos próximos parágrafos.

O Direito do Trabalho pode ser, porém, uma ferramenta de transformação se organizado a partir da transversalização de gênero e se for somado ao letramento social a respeito da igualdade de papéis.

A transversalização de gênero (*gender mainstreaming*) foi um método proposto durante a Quarta Conferência das Nações Unidas sobre Gênero e orienta que todas as políticas públicas sejam pensadas sob perspectiva de gênero. Assim, mesmo aquelas decisões que não tenham a questão de gênero como ponto central devem ponderar os diferentes impactos que acarretarão na realidade de homens e mulheres (ONU, 1995).

Esse método, portanto, “envolve a incorporação de uma perspectiva de gênero na elaboração, concepção, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, medidas regulatórias e programas de gastos, com o objetivo de promover a

igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação” (EIGE, 2016, tradução nossa).

Essa perspectiva “torna as intervenções públicas mais eficazes e garante que as desigualdades não sejam perpetuadas”. Possibilita também “analisar a situação existente com o objetivo de identificar desigualdades e desenvolver políticas para corrigi-las, desfazendo os mecanismos que as causaram.” (EIGE, 2016, tradução nossa).

Feitas essas primeiras colocações, de rigor pontuar o percurso brasileiro dos direitos trabalhistas em prol das mulheres.

Inicialmente, após a abolição da escravidão no Brasil, havia ausência completa de qualquer regulamentação protetiva da força de trabalho. Os negros alforriados foram relegados à própria sorte, de modo que as mulheres negras continuaram se ocupando do trabalho doméstico herdado do período colonial sem nenhum resguardo legal.

Com efeito, como explica Telles (2013, p. 89), para as libertas “que deixavam o cativo e as cidades de origem sem posses, os serviços domésticos, a faxina diária e a dependência dos patrões e seus salários minguaos constituíram a forma de sobrevivência possível num mercado de trabalho pouco generoso”.

Após, a transição da economia escravagista e predominantemente rural para o trabalho industrial urbano encontrou nas mulheres uma mão de obra barata e de fácil exploração.

Nesse momento, começaram a despontar normas de proteção à mulher e à maternidade. Tais normativas estavam menos preocupadas com o bem-estar feminino e mais preocupas com a reposição populacional para a construção do exército de reserva, objeto essencial do capitalismo.

Uma das primeiras normas brasileiras que trata de maneira específica sobre a mulher trabalhadora foi a Lei Estadual de São Paulo n. 1.596 do ano de 1917. Essa normativa proibia o trabalho feminino nas indústrias no ultimo mês da gravidez e no pós-parto, porém não conferia direito à remuneração, relegando à mulher a responsabilidade isolada pela obtenção do sustento¹⁰.

Com o Decreto Federal n. 21.417-A de 1932, a proteção à maternidade ganhou alcance nacional, ficando proibido o labor das mulheres em

¹⁰ Cita-se a redação legal: “Artigo 95. - As mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerpério, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes”.

locais insalubres e garantido o repouso remunerado de quatro semanas antes e após o parto. Também foi consagrada a igualdade salarial independente de sexo.

A Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 trouxe um capítulo inteiramente dedicado à mulher laboradora, chamado "Da Proteção do Trabalho da Mulher".

A legislação trabalhista, a exemplo do artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho, pressupõe uma maior fragilidade física das mulheres. Referido dispositivo proíbe o empregador de alocar mulheres em serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos em se tratando de trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) quilos quando se tratar de trabalho ocasional. No caso dos homens, o limite estabelecido pelo artigo 198 da CLT é de 60 (sessenta) quilos.

Disposições legais nestes termos, ainda quando bem intencionadas, podem acabar restringindo o campo de atuação profissional da mulher e, por conseguinte, diminuindo suas possibilidades de ganho.

A Constituição Federal, promulgada em 1988, cunhou em seu artigo 5º, inciso I, a igualdade em direitos e obrigações para homens e mulheres. Ato contínuo, o artigo 7º, inciso XXX, proibiu diferença de salários, exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo. Na sequência, há a determinação do inciso XX para "a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei".

O artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho garantia às mulheres um intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início do labor em jornada extra. A justificativa de estabelecimento desse dispositivo se devia à dupla jornada à qual as mulheres se submetem.

Quando questionada a constitucionalidade do artigo 384 por fazer uma discriminação de gênero supostamente não fundamentada, o Tribunal Superior do Trabalho (IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, DJ 13/02/2009) declarou:

levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária.

De fato, conforme restou reconhecido no julgado mencionado, Flávia Piovesan (2012, p. 304) reforça que:

os Estados podem adotar medidas especiais temporárias, com vistas a acelerar o processo de igualização de status entre homens e mulheres. Tais medidas cessarão quando alcançado o seu objetivo. São medidas compensatórias para remediar as desvantagens históricas, aliviando as condições resultantes de um passado discriminatório. Através delas busca-se garantir a pluralidade e a diversidade social.

Mesmo que reconhecida no Judiciário a condição histórica da mulher, a Reforma Trabalhista, ao invés de estender tal direito a todos os trabalhadores como medida para resguardar sua condição física e garantir o direito ao descanso antes do início de mais um período de jornada, preferiu extinguir por completo o dispositivo.

A Reforma Trabalhista também desprotegeu as gestantes, a infância e o meio ambiente do trabalho sadio quando alterou o artigo 394-A e permitiu que gestantes e lactantes prestassem serviços em locais com graus mínimo e médio de insalubridade. A regra transferia o ônus de evitar o risco para a própria mulher, a qual deveria apresentar atestado médico recomendado o afastamento.

A alteração desconsiderava a hipossuficiência da trabalhadora e desprezava os impactos que essa desproteção poderia causar à gestante e ao feto. Dessa forma, durante o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5938, o Supremo Tribunal Federal excluiu a exigência legal de atestado, garantindo o afastamento automático de gestantes e lactantes de quaisquer ambientes insalubres.

Não obstante, a análise histórica evidencia que a proteção à maternidade possui especial destaque nas legislações referentes ao mercado de trabalho da mulher. Além das limitações trazidas anteriormente, a Constituição de 1988 garantiu a licença à gestante pelo período de 120 (cento e vinte) dias e, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), trouxe a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Quanto à licença paternidade, o artigo 10, parágrafo 1º, do ADCT, dispôs: “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.

No dia 31 de março de 2026, foi sancionada a Lei n. 15.371/2026, que institui a ampliação gradual da licença paternidade de 5 (cinco) para 10 (dez) dias no ano de 2027, 15 (quinze) dias em 2028 e para o ano de 2029 está previsto o atingimento da meta final de 20 (vinte) dias de licença.

Não se pode ignorar, contudo, que a discrepância entre os períodos de licença masculina e feminina reproduz a divisão sexual do trabalho e institucionaliza, no plano normativo, a atribuição do cuidado com a prole

predominantemente à mulher.

Ainda, diante da discrepância do período de licença a que homens e mulheres fazem jus e do fato de que os custos da licença anteriormente ficavam a cargo do empregador, a licença-maternidade acabava gerando severas discriminações na contratação das mulheres.

Nesse sentido, a Lei n. 6.136 de 1974 transferiu o ônus do pagamento do salário-maternidade para a Previdência Social, atendendo ao que o artigo IV, item 8, da Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho, à qual o Brasil aderiu, preconiza: “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”.

Com efeito, a responsabilização do empregador pelos custos “gerava comportamento discriminatório, acarretando o desemprego da mulher casada ou da que engravidasse” (Barros, 1995, p. 50). A socialização dos custos reprodutivos, portanto, também consistiu em medida voltada à mitigação de eventual rejeição patronal à mão de obra feminina.

Porém, como apontado, a evidente desigualdade do período de licença concedido a homens e mulheres perpetua a desigualdade material. As mulheres continuam sendo vistas pelo capitalista como uma mão de obra “complicada” em razão das prováveis interrupções que irão fazer na carreira, o que alimenta também as lacunas salariais e a estagnação hierárquica.

Os movimentos legais para evitar a discriminação da mão de obra feminina também se evidenciaram com a promulgação da Lei n. 9.029/1995, que proíbe e criminaliza a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.

Poucos anos depois, reforçando legalmente mecanismos que funcionam como ações afirmativas, a Lei n. 9.799/1999 incluiu o artigo 373-A na CLT, para vedar a recusa de emprego, promoções, ou discrepâncias salariais baseadas em sexo, idade, cor ou situação familiar com relação a anúncio de emprego, remuneração, admissão, promoção e aprovação em concurso. Também impede a exigência de atestado ou exame de gravidez ou esterilidade.

Segue-se o parágrafo único desse artigo, o qual dispõe que as garantias legais ali elencadas não impedem a adoção de políticas públicas que visem a garantir a igualdade gênero no mercado profissional, porquanto necessárias para corrigir as distorções sociais que afetam a formação profissional e o acesso ao

emprego pelas mulheres.

Nesse sentido, ressalta-se que as regras constitucionais devem ser interpretadas como uma ação afirmativa voltada para a correção de distorções históricas, promoção da inclusão ou tutela de questões inerentes à biologia feminina, como a gestação.

Diante dessa interpretação, “tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia do mercado de trabalho para a mulher” (Delgado, 2015, p. 866).

Apesar das evidentes conquistas, a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) institucionalizou modelos de contratação extremamente precários, como o trabalho intermitente e a jornada em tempo parcial, modalidades estas ocupadas maciçamente por mulheres.

Como pontuado no capítulo anterior, a premissa trazida por esses modelos de contrato é a conciliação entre trabalho e família, o que acarreta em aprisionamento da trabalhadora em subempregos com salários que quase nunca superam o mínimo, sem estabilidade ou proteção previdenciária.

De rigor pontuar, ainda, que apesar de milhares de mulheres brasileiras se dedicarem ao serviço doméstico remunerado, esse trabalho foi legalmente invisibilizado por anos. As empregadas domésticas foram excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho e, mesmo após a Constituição de 1988, sua condição marginalizada foi mantida.

Apenas em 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional n. 72/2013, conhecida como PEC das Domésticas, regulamentada pela Lei Complementar n. 150/2015. Apesar de finalmente reconhecer legalmente essa categoria profissional, a Lei traz uma medida discriminatória ao considerar configurado o vínculo empregatício apenas quando houver “continuidade” de mais de dois dias de trabalho por semana.

A brecha legal reafirma a figura da “diarista”, perpetuando a situação de informalidade da maioria dessas mulheres e mantendo a barreira de acesso à previdência social, FGTS e férias.

Em 2022, foi sancionada a Lei Emprega Mais Mulheres (Lei n. 14.457/2022) com foco central em promover a inserção e a continuidade da mulher no mercado de trabalho. A Lei também incentiva a parentalidade, ou seja, o desenvolvimento do vínculo socioafetivo e de cuidado entre pais (materno, paterno ou

outros responsáveis legais) com o filho, envolvendo a responsabilidade compartilhada pelo cuidado e educação.

Como medidas, a Lei cria o reembolso-creche para pais com crianças de até 5 anos e 11 meses de idade e modelos de flexibilização da jornada de trabalho. O programa introduz várias opções de arranjos de trabalho flexíveis para apoiar as mães e promover a parentalidade, como teletrabalho, compensação de jornada por banco de horas, antecipação de férias, além de horário de entrada e saída adaptados.

No tocante à licença por nascimento ou adoção de filho, introduz a possibilidade de compartilhar entre a mãe e o pai os 60 (sessenta) dias adicionais de licença-maternidade previsto no programa Empresa Cidadã (por exemplo, 30 dias para cada), desde que o empregador do pai também faça parte do programa. Alternativamente, as mães também podem optar por transformar esses 60 (sessenta) dias de licença integral em 120 (cento e vinte) dias de trabalho com jornada reduzida em 50% (cinquenta por cento).

A Lei também se preocupa com o assédio e determina que sejam implementadas regras de conduta sobre respeito com programas de conscientização sobre o assédio moral e combate ao assédio sexual, bem como estabelecidos procedimentos para receber e investigar denúncias de assédio com a criação de um canal de denúncia específico como e-mail, telefone, empresa externa ou a própria CIPA.

No ano de 2023, sobreveio a Lei n. 14.611/2024 que trata sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres e estabelece critérios remuneratórios para que haja a mesma base de remuneração quando for realizado trabalho de igual valor ou exercício da mesma função.

O legislador também se preocupou com a dupla jornada feminina e o trabalho reprodutivo invisível e elaborou a Lei n. 15.069/2024, “destinada a garantir o direito ao cuidado, por meio da promoção da corresponsabilização social e entre homens e mulheres pela provisão de cuidados, consideradas as múltiplas desigualdades”.

A Lei instituiu a Política Nacional do Cuidado com vistas a garantir o direito ao cuidado de qualidade para quem precisa, valorizar o trabalho de quem cuida e responsabilizar mutuamente homens e mulheres por esse serviço social, considerando as múltiplas desigualdades existentes entre os gêneros e o cenário em que mulheres é quem ficam encarregas e sobrecarregadas com esta função.

Leis como essas são relevantes para marcar a necessidade de mudança e reforçar que ainda remanescem diferenças de gênero, as quais devem ser superadas pela busca de equidade.

Porém, no cenário atual do capitalismo digital marcado pelo ecossistema algorítmico, pela informalidade e pelo trabalho fragmentado, a maior parte dos trabalhadores acabam ficando desprotegidos do manto da lei e as plataformas se aproveitam dessa omissão para baratear seus custos operacionais.

Assim, a elaboração de novas regras deve partir da transversalização de gênero e considerar a realidade da divisão sexual do trabalho, da dupla jornada e das violências que atingem as mulheres de maneira mais severa, mas também devem ser pensadas fórmulas que permitam que os trabalhadores marginais também sejam protegidos.

Portanto, evidente que a mulher foi reconhecida pelo Direito do Trabalho brasileiro como sujeito com particularidades e necessidades distintas das dos homens. Porém, é preciso superar a mera igualdade formal e perseguir a igualdade material, garantindo efetivo acesso a oportunidades e abarcando as trabalhadoras que atuam na informalidade.

4.1.2 Projeto de Lei Complementar n. 12/2024: uma análise do impacto de gênero

O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 nasceu como uma resposta ao vácuo legislativo quanto ao trabalho exercido com a intermediação das plataformas digitais.

Porém, em que pese a diversidade de aplicativos com diferentes formatos de trabalho, o projeto se limitou a tratar sobre o transporte individual de passageiros por motoristas de veículos de quatro rodas, conferindo direitos mínimos a essa categoria.

O cerne do projeto de lei está pautado na criação da figura do “trabalhador autônomo por plataforma” com definição de período de jornada máxima, remuneração mínima por hora trabalhada e criação de mecanismos de inclusão desses trabalhadores ao regime previdenciário. Impõe também deveres de transparência e segurança para as plataformas.

O parágrafo 2º do artigo 9º estabelece o valor mínimo da hora trabalhada em R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos). O ponto de atenção desse

dispositivo se deve à utilização da expressão “hora trabalhada”, algo bastante delicado quando falamos do trabalho por plataforma. Isso porque, como evidencia Ludmila Costhek Abílio, “a condição do trabalhador *just-in-time* é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (2020, p 116-117).

Ou seja, tempo de trabalho não se confunde com tempo de disponibilidade. Portanto, ao ignorar o tempo de espera, o Projeto de Lei ignora parcela significativa da jornada real em que o trabalhador está à disposição da plataforma apenas aguardando chamadas.

No tocante às mulheres, essa a remuneração por hora trabalhada, não pelo tempo à disposição, é ainda mais sensível. Como observa Flávia Biroli, as mulheres operam sob a lógica da pobreza de tempo e administram seu tempo de maneira distinta à organização dos homens (2018, p. 34). Se um homem tem disponibilidade para se manter logado na plataforma por 12 horas seguidas para extrair o máximo potencial dos rendimentos durante esse período, a mulher trabalhadora frequentemente terá que fragmentar esse período com tarefas do cuidado, diminuindo, conseqüentemente, seu tempo de conexão.

Além disso, as mulheres tem mais dificuldade de acessar a plataforma nos períodos de maior demanda e que melhor remuneram, haja vista que esses períodos, muitas vezes, coincidem com os horários destinados aos cuidados domésticos e em que não há suporte terceirizado de escolas e creches para os filhos.

Ademais, ao possibilitar o exercício de jornada de trabalho por até 12 (doze) horas, a própria legislação incentiva a autoexploração por necessidade de subsistência. O direito ao descanso é indisponível e, no caso das trabalhadoras mulheres, isso é mais pungente porque o fim da jornada nos aplicativos marca o início da jornada no lar, cabendo a elas, ao invés de descansar, apenas administrar seu cansaço.

Portanto, na medida em que o Projeto de Lei não remunera a espera, ele acaba impondo às mulheres uma expectativa de remuneração líquida inferior à que os homens podem vir a obter, como foi constatado no estudo elaborado por Cook *et al*, anteriormente mencionado no segundo capítulo desse trabalho.

Ademais, como já pontuado, o Projeto de Lei exclui a maior parte dos trabalhadores por plataforma e se exime de enfrentar as dimensões de gênero.

O texto do Projeto de Lei n. 12/2024 que tramita atualmente não

contém dispositivos especificamente dirigidos às mulheres plataformizadas e nem mecanismos de enfrentamento da desigualdade e de garantia de pleno acesso das mulheres a essa modalidade de trabalho.

O art. 3º define que o “trabalhador autônomo por plataforma” consiste naquele que “preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, [...], desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”.

O parágrafo 1º do artigo discorre sobre a inexistência de exclusividade entre laborador e plataforma e impossibilidade de exigência de tempo mínimo à disposição ou habitualidade. A neutralidade de gênero é repetida nos demais dispositivos, inclusive quando se trata sobre as contribuições previdenciárias, não havendo menção à situação específica das mulheres com relação à dupla jornada e maior exposição a violências.

Quando da apresentação do projeto em 04 de março de 2024, o Poder Executivo reforçou que “as mulheres trabalhadoras terão acesso aos direitos previdenciários previstos para os trabalhadores segurados do INSS” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024), mencionando expressamente o auxílio-maternidade a ser pago por meio de descontos e repasses que as empresas de plataforma farão à Previdência Social, juntamente com a sua contribuição patronal.

Essa medida pode ser considerada um elemento de proteção relevante diante do cenário de completa desproteção previdenciária atualmente verificada. O projeto, porém, nada contribui no tocante à criação de mecanismos adicionais de garantia de renda, de facilitação de exercício laboral das mulheres mães ou de proteção contra a discriminação laboral em razão da gravidez e da maternidade.

A ausência de garantia de estabilidade provisória possibilita o descredenciamento de mulheres gestantes sem motivação, de modo que o direito ao sustento das grávidas e puérperas fica a mercê da discricionariedade algorítmica.

O Projeto de Lei também incorpora uma série de princípios que devem pautar as empresas operadoras de aplicativos como dever de transparência, redução de riscos inerentes ao trabalho e “eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho” (art. 7º, inciso III). Tal elenco de princípios demonstra que o legislador se preocupou em certa medida com os direitos fundamentais do trabalhador e com o alinhamento do projeto às orientações internacionais quanto ao

trabalho decente e repressão da violência no meio laboral.

O problema é que a enunciação de princípios é vaga e genérica. Não há imposição de deveres específicos que efetivamente propiciem a prevenção e repressão das formas de violência e assédio sofridos, sobretudo pelas mulheres trabalhadoras.

A omissão ganha ainda mais relevância quando se coloca em perspectiva as discriminações, dificuldades e riscos diferenciados que as mulheres sofrem no exercício do labor em plataformas, conforme também foi pontuado no segundo capítulo do presente trabalho.

As mulheres, ainda, sofrem barreiras de ingresso, as quais podem ser representadas no caso específico do serviço de transporte de passageiros pela piada “mulher no volante, perigo constante” e também pelos dados concretos: estudo realizado entre janeiro de 2024 e dezembro de 2025 demonstrou que a presença feminina em serviços de transporte de passageiro por aplicativo é de 11% (onze por cento) e nas plataformas de entrega o número é ainda menor, apenas 6% (seis por cento) (Data Gaudium, 2026).

É necessário garantir igualdade de acesso e oportunidade a todos os gêneros, porém, no Projeto de Lei não há nenhuma proposição de incentivo à maior participação feminina.

Ademais, é preciso avaliar o cenário de exposição à violência que afeta de maneira desproporcional as mulheres. Segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, “no ano de 2024, a taxa de estupro de vítimas mulheres foi 1,8 vezes maior que a taxa geral de estupro (que considera vítimas de ambos os sexos)” (2025, p. 179).

Além disso, 71% (setenta e um por cento) das mulheres já passaram por ao menos uma situação de violência em seus deslocamentos, seja a pé, transporte coletivo ou transporte por aplicativo (Locomotiva; Instituto Patrícia Galvão, 2024).

Dessa forma, as mulheres trabalhadoras sofrem maiores limitações ao pleno exercício profissional *on-demand* pelo receio de exposição à violência, confirmado por dados, e por evitarem frequentar determinados locais e horários por temerem o assédio por parte dos usuários e demais transeuntes.

Caberia, portanto, às plataformas implementar protocolos específicos de segurança para as trabalhadoras, como o direito de recusar rotas em áreas de risco e escolher passageiros sem sofrer punições algorítmicas.

A título de exemplo, o aplicativo de transporte 99App, lançou o botão 99Mulher no seu aplicativo, permitindo que as motoristas recebam chamadas apenas de passageiras mulheres¹¹. O aplicativo Uber também possui a modalidade U-Elas e, desde 2019, permite que motoristas mulheres recebam chamadas somente de usuárias. Em março de 2026, a Uber anunciou a possibilidade de que as usuárias escolham viagens com motoristas mulheres¹².

Na cidade de São Paulo, tramita o Projeto de Lei n. 872/2025 que pretende determinar a todas as empresas de transporte por aplicativo a opção de que motoristas mulheres atendam apenas chamadas de passageiras (Câmara Municipal de São Paulo, 2026).

Logo, a partir do exemplo das próprias empresas privadas e de outras instancias legislativas, fica evidente que o projeto nacional poderia também ter abarcado propostas de solução para as questões de segurança enfrentadas pelas mulheres motoristas.

Ainda, caso ocorra algum tipo de prejuízo, violência ou assédio, as mulheres não encontram amparo em canais eficazes de denúncia e reparação. Ao se isentar de impor dispositivos específicos que enfrentem essa situação, como protocolos obrigatórios de segurança para motoristas mulheres, sistemas de denúncia com garantia de não retaliação e políticas de responsabilização por eventos de violência contra trabalhadoras, o Projeto de Lei ignora a dimensão de gênero da precarização.

Segundo a Uber, há treinamento da equipe de suporte em casos envolvendo segurança, inclusive relatos de assédio, para um atendimento sensível e empático voltado à vítima. Esse atendimento inicial é a primeira etapa da denúncia, que também inclui “suporte psicológico realizado por profissionais especializadas do MeToo Brasil e com a colaboração com autoridades de investigação”¹³.

Por fim, ressalta-se também que o Projeto de Lei n. 12/2024 não dialoga com o histórico constitucional e legal com perspectiva de gênero no âmbito do trabalho. De maneira breve, rememora-se que artigo 7º, XXX, da Constituição Federal

¹¹Outros mecanismos pensados para a proteção feminina também estão elencados em: <https://99app.com/seguranca/99-mais-mulheres/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

¹²A plataforma Uber também apresentou inovações de segurança às mulheres em: <https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/uber-mulher-expansao/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

¹³Os detalhes do projeto podem ser consultados em: <https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/compromisso-da-uber-com-o-combate-a-violencia-contra-a-mulher/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

proíbe diferença de salários, funções e critérios de admissão em razão de sexo e o inciso XX prevê proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

A Lei n. 9.029/1995 veda práticas discriminatórias na admissão ou manutenção no emprego por motivo de sexo ou gravidez e a recente Lei n. 14.611/2023 impõe transparência salarial e planos de ação para combater disparidades.

Dessa forma, na contramão do progresso legislativo com perspectiva de gênero, o Projeto de Lei se exime de estabelecer mecanismos equivalentes de combate à desigualdade de gênero, transparência remuneratória entre motoristas homens e mulheres, ou proteção contra exclusão da plataforma por motivos discriminatórios.

Mais a mais, ao consagrar a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, afastando os trabalhadores por aplicativo da possível configuração da relação de emprego típica, também afasta as trabalhadoras de um conjunto de direitos que têm ampla dimensão de gênero como a proteção à gestante, estabilidade no emprego, proteção contra despedida discriminatória e proteção imediata de todo o leque de normas antidiscriminatórias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Logo, ao deixar de dialogar com o movimento de reconhecimento da mulher pela via legal, o projeto se coloca aquém da densidade protetiva exigida pela Constituição Federal e pelos compromissos internacionais firmados pelo Brasil em matéria de igualdade de gênero.

Em suma, o Projeto de Lei n. 12/2024 é uma iniciativa que procurou resguardar alguns direitos mínimos para motoristas de aplicativo. Porém, o fez de maneira bastante limitada, reconhecendo apenas a figura do motorista de passageiro de veículo de quatro rodas, ignorando as especificidades do trabalho exercido via outras modalidades de plataformas e sobretudo a dimensão do trabalho exercido pelas mulheres.

Logo, ao optar pelo modelo do “autônomo por plataforma” a proposta tende a consolidar a situação das mulheres que, já ocupadas na informalidade e na precarização, continuarão ocupando posições fora do alcance das garantias trabalhistas clássicas. O Projeto de Lei, se prosperar, poderá aprofundar as desigualdades estruturais entre homens e mulheres ao invés de se moldar como instrumento de correção e promoção da igualdade substantiva.

4.1.3 As Questões de Gênero das Relações de Trabalho em Outros Países e as Soluções Internacionais para o Trabalho por Plataforma

A interpretação das dinâmicas laborais demanda uma análise histórica das balizas firmadas pelo Direito Internacional que direcionaram a proteção do trabalhador e a promoção de igualdade da mulher trabalhadora.

Inicialmente, as normativas internacionais possuíam uma visão protecionista pautada na suposta fragilidade do sexo feminino. Aos poucos, esse entendimento foi evoluindo para dar lugar à perspectiva de promoção da igualdade de oportunidades.

A Convenção n. 4 de 1919 da Organização Internacional do Trabalho, proibia o trabalho feminino noturno, salvo em oficinas particulares. A ela se seguiu a Convenção n. 41 de 1934, a Convenção n. 89 de 1948 e, finalmente, a Convenção n. 171 de 1990, que limitava o trabalho noturno da mulher apenas no estado de gravidez.

Nota-se, portanto, que essa proteção paternalista foi se abrando com a evolução das Convenções, possibilitando que as mulheres pudessem também optar pelos postos noturnos, por vezes mais rentáveis, se fosse de seu interesse.

Uma das mais importantes Convenções sobre o Direito das Mulheres, foi formulada pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual proibiu toda forma de discriminação baseada no sexo, garantiu o direito a salários iguais para exercício do mesmo trabalho e conferiu proteção à maternidade.

Em complemento, foram surgindo instrumentos que se preocuparam em dispor especificamente sobre a questão de gênero, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada em 1979 e considerada o principal tratado internacional sobre o direito das mulheres.

Seu objetivo consiste em “adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas que configurem discriminação contra a mulher” (ONU, 1979, tradução nossa). Foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377/2002.

Dentro da normativa, destaca-se o artigo 5º, segundo o qual os Estados devem adotar medidas que incentivem a alteração dos padrões culturais baseados na inferioridade da mulher e nos estereótipos de gênero. O artigo 11º dispõe

sobre o acesso às mesmas oportunidades de emprego, liberdade de escolha da profissão e igualdade de remuneração (ONU, 1979).

Ato contínuo, a isonomia salarial foi prevista pela Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho do ano de 1951. Ainda, a Convenção n. 111 de 1958 impôs diretrizes contra a discriminação no ambiente laboral, tendo sido promulgada no Brasil pelo Decreto n. 62.150/1968.

No contexto do trabalho por plataforma, essas convenções ganham nova dimensão, uma vez que a discriminação entre os gêneros não se evidencia apenas em salários diretos, mas na própria construção algorítmica que reproduz os preconceitos sociais de seus programadores humanos.

A Convenção n. 156 da Organização Internacional do Trabalho se destaca por versar a respeito de trabalhadores com responsabilidades familiares, trazendo à tona a temática da dupla jornada e da divisão sexual do trabalho. Afirma que os cuidados com a família não é ônus exclusivo da mulher, mas deve ser compartilhado entre os responsáveis pelo lar (OIT, 1981).

Preconiza, ainda, em seu artigo 3º que, para que seja alcançada a igualdade de tratamento, deve-se dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e levar em consideração suas necessidades para compatibilizar o exercício laboral e as demandas familiares (OIT, 1981).

A proteção à maternidade foi tratada pela Convenção n. 183 de 2000, a qual previu a proibição de dispensa arbitrária para período posterior ao fim da licença-maternidade e determinou que os Estados adotassem medidas para impedir que a maternidade se torne fonte de discriminação à contratação de mulheres ou progressão na carreira (OIT, 2000).

Em âmbito regional, a Organização dos Estados Americanos (OEA) consolidou a Convenção de Belém do Pará (1994), ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1997, assegurando no artigo 6º o direito da mulher de ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e de costumes baseados em conceitos de subordinação, bem como pleiteando o comprometimento dos Estados-Parte de adotarem medidas voltadas à questão.

O Mercosul também firmou a Declaração Sociolaboral de 2015, dispondo no artigo 5º sobre a não discriminação quanto ao acesso a postos de trabalho (Mercosul, 2015).

Diante da disrupção causada pela economia de plataforma, os organismos internacionais têm adaptado as suas recomendações a essa nova realidade algorítmica.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou o documento *Work for a Brighter Future* onde prevê a disseminação exponencial desses formatos de trabalho e recomenda a adoção de um sistema de governança internacional para as empresas, exigindo que clientes e organizações respeitem direitos e proteções mínimas (OIT, 2019).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) também emitiu a Opinião Consultiva n. 27/2021 declarando que o trabalho por plataforma não pode servir de justificativa para a supressão dos direitos conquistados em matéria de trabalho e que os Estados devem adaptar suas legislações para efetivação do trabalho digno.

No tocante às políticas de igualdade de gênero, os países nórdicos, quais sejam, Suécia, Noruega, Dinamarca, Finlândia e Islândia, são referência internacional. Apesar da consolidação de políticas de superação de desigualdades estruturais entre homens e mulheres decorrerem do modelo de Estado de Bem-Estar Social adotado por esses Estados, as ideias desenvolvidas podem ser analisadas e adaptadas às necessidades-possibilidades do estado brasileiro.

De fato, a desprivatização das políticas sociais e a universalidade dos serviços públicos, característicos do *Welfare State*, possibilitam a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e a assunção de responsabilidades domésticas e familiares pelo próprio Estado (World Economic Fórum, 2018b), responsabilidades estas que na sociedade brasileira recaem quase que exclusivamente sobre as mulheres, consoante delineado no segundo capítulo deste trabalho.

O pioneirismo em questões de gênero desses países fica evidente ao se observar que a Noruega, já em 1979, promulgou o *Gender Equality Act*, posteriormente ampliado no ano de 2013 para a incorporação de mecanismos de monitoramento das medidas e imposição de obrigações positivas aos empregadores e às autoridades públicas (United Nations, 2012). A Suécia, em 1980, também aprovou a *Equal Opportunities Act*, que proibiu a discriminação de gênero no mercado de trabalho, evidenciando que a preocupação nórdica com a equidade de gênero não é recente, mas remonta ao final do século XX (Sweden Sverige, 2026).

A Noruega também despontou ao adotar, em 2003, sistema de cotas de gênero aplicada aos conselhos de administração das empresas, exigindo a representação mínima de 40% (quarenta por cento) de cada gênero nos conselhos de administração das sociedades anônimas de capital aberto (World Economic Forum, 2018a).

A Islândia, desde 2018, adotou um dos programas mais efetivos de igualdade salarial. A Regulação n. 1.030/2017 instituiu o *Equal Pay Certification*, certificação obrigatória para todas as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) trabalhadores, as quais devem comprovar que remuneram equivalentemente todos os funcionários que exercem trabalho de igual valor, independentemente de gênero, etnia ou orientação sexual. A exigência é controlada via auditorias periódicas realizadas por auditores independentes. Em caso de desconformidade, a empresa é sancionada com multa diária (Government of Iceland).

As medidas tem retornado resultado: a lacuna salarial ajustada entre homens e mulheres caiu de 4,4% (quatro inteiros e quatro décimos por cento) em 2019 para 3,6% (três inteiros e seis décimos por cento) em 2023. Paralelamente, a diferença salarial não ajustada foi de 13,9% (treze inteiros e nove décimos por cento) para 9,3% (nove inteiros e três décimos por cento) no mesmo período (Statistics Iceland, 2025).

No tocante às políticas de conciliação da vida profissional com a familiar e superação da dupla jornada, os países nórdicos estruturaram modelos de licença parental que permitem que a figura masculina seja mais presente e atuante nos primeiros meses de contato com os filhos.

A Suécia adota a licença parental de 480 (quatrocentos e oitenta) dias, os quais devem ser repartidos entre os pares de acordo com sua conveniência, desde que reservado um período intransferível exclusivamente ao pai, sob pena de perda do benefício caso não seja utilizado (World Economic Forum, 2018a).

A Islândia, por meio da Lei n. 95/2000, alterada mais recentemente em 2021, estabelece um total de 12 meses de licença parental e impõe o gozo de três meses de licença exclusivamente por cada um dos progenitores. O objetivo desta Lei é tanto garantir o acesso da criança a ambos os pais, como também permitir que as mulheres e os homens conciliem a vida profissional e familiar (Schonard; Lopez, 2021).

Os modelos de licença compartilhada partem da conclusão de que a

divisão desigual do trabalho do cuidado constitui uma das principais causas estruturais da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Portanto, a responsabilização equitativa no cuidado com os filhos propiciaria a diminuição do preconceito que as mulheres sofrem em razão da maternagem (Schonard, Lopez, 2021).

Em que pese o pioneirismo e o estado de evolução dos países nórdicos, os demais países também têm se preocupado em oferecer respostas práticas ao problema da efetivação da integração da mulher a todos os formatos de trabalho, bem como em solucionar a problemática do trabalho por plataforma.

As respostas encontradas pelo direito estrangeiro para o trabalho intermediado por plataformas digitais se fundamentam em três linhas principais: a declaração de vínculo empregatício clássico pela via judicial; alocação em categorias intermediárias a exemplo da parassubordinação italiana ou dos *workers* britânicos e a manutenção da autonomia com a garantia de direitos mínimos legalmente previstos.

No Reino Unido, os modelos de relação de trabalho são organizados em: (i) empregados, chamados *employee*; (ii) autônomos ou *independent contractors* e (iii) *workers*, uma figura intermediária entre os dois primeiros. Em 2021, no julgamento do caso *Aslam v. Uber*, a Suprema Corte Britânica incluiu os motoristas de aplicativo na categoria de *workers* (Mucelin; Cunha, 2021, p. 270).

Para a Corte, o princípio da primazia da realidade evidencia que o controle exercido pela plataforma sobre as rotas, padrões de serviço e remuneração sujeita os trabalhadores a seus desmandos, não havendo margem para exercício pleno da liberalidade que possui um trabalhador autônomo. A partir dessa decisão, os motoristas de plataforma britânicos passaram a ter direito a salário mínimo, pausa para descanso, férias e proteção contra a discriminação (Mucelin; Cunha, 2021, p. 270).

Nos Estados Unidos, apesar de não haver uma decisão nacional unificada, destacamos o exemplo do Estado da Califórnia, o estado mais rico e populoso dos Estados Unidos com 14,7% (quatorze inteiros e sete décimos por cento) do PIB e 12% (doze por cento) da população do país, além de ser sede das duas maiores empresas de transporte por aplicativo (Uber e Lyft) (FGV, 2021). O Estado reconheceu, em 2018, o vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Dynamex, plataforma parecida com a Uber (Fernandes, 2022).

Ato contínuo, em 2019, foi firmado o documento legislativo *Assembly Bill 5*, que continha uma série de requisitos para identificar se o trabalhador pode ser

considerado autônomo ou não, chamado teste ABC.

Segundo Deslandes (2020), nos moldes do teste ABC, para comprovar que os empregados são autônomos, as empresas têm que demonstrar que:

(a) pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato para a execução da obra como de fato. (b) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante. (c) A pessoa está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido da mesma natureza que aquele envolvido no trabalho executado.

Após, a Proposição 22 ou *Prop 22* foi formulada por plebiscito no ano de 2020 e aprovada com 58,63% (cinquenta e oito inteiros e sessenta e três décimos por cento) dos votos. A medida definiu que as plataformas não deveriam enquadrar os trabalhadores como empregados, mas como colaboradores autônomos, aplicando-lhes os seguintes direitos: remuneração de pelo menos 20% (vinte por cento) durante as horas em efetiva viagem; reembolso de US\$0,30 (trinta centavos de dólar) por milha percorrida em viagem para cobrir as despesas com o automóvel; limite de conexão de até 12 (doze) horas ininterruptas; auxílio plano de saúde; seguro contra acidentes e seguro de vida (Fernandes, 2022).

A *Prop 22* teve a sua constitucionalidade questionada por organizações sindicais, que argumentavam que a configuração de motoristas como autônomos beneficia apenas os aplicativos, os quais lucram com a desnecessidade de pagar direitos trabalhistas e sociais. Após as disputas judiciais, a Suprema Corte da Califórnia reconheceu a validade da normativa, representando uma tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas nos Estados Unidos (WSJ, 2024).

A Espanha possui um modelo de trabalho conhecido como Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente (TRADE), instituída pela Lei n. 20/2007, o qual garante uma rede de direitos aos prestadores de serviço que dedicarem cerca de 75% (setenta e cinco por cento) do seu tempo a um único tomador de serviço (FGV, 2021).

A figura do TRADE já era objeto de críticas porque poderia excluir “do âmbito do Direito do Trabalho uma multiplicidade de relações jurídicas não só pela conversão dos trabalhadores ‘fronteiriços’ a ele em ‘TRADE’, mas por um possível recurso maciço à terceirização de serviços” (Vallejo, 2007, p. 168).

Porém, com a popularização do trabalho plataformizado, o Tribunal

Supremo Espanhol revisou a situação dos entregadores da empresa Glovo e rejeitou a possibilidade de autonomia, o que culminou na edição do Decreto-Lei Real n. 9/2021, conhecido como Ley Rider. A Lei Espanhola reconheceu formalmente a relação de emprego entre os laboradores e as plataformas de entrega e foi pioneira ao exigir transparência algorítmica, que deve ser aplicada para todas as empresas que gerenciam trabalho por meio algorítmico (FGV, 2021).

Com efeito, a Ley Rider espanhola, por meio do artigo 64.4, “d”, do Estatuto dos Trabalhadores, afirma ser direito do trabalhador:

Ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem refletir em suas condições de trabalho, ao acesso e manutenção do emprego, bem como a alteração de perfil (tradução nossa).

Dessa forma, a Espanha reconheceu os algoritmos como fatores relevantes para a organização do trabalho por plataforma, “de modo que o direito à autodeterminação informacional por ela garantido visa criar um ambiente mais transparente, com o fim de mitigar os riscos de vieses discriminatórios e penalidades arbitrárias” (FGV, 2021).

Na Itália, tem-se o modelo da parassubordinação. A Lei Vigorelli de 1959 instituiu as chamadas colaborações continuativas e coordenadas, conhecidas como co.co.co, um modelo híbrido entre autonomia e subordinação. Porém, a disseminação do trabalho plataformizado culminou na edição do Decreto-Lei n. 101/2019, posteriormente convertido na Lei n. 128/2019, que, apesar de não declarar a existência de vínculo de emprego, garante o seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, exige forma escrita contratual e proíbe a exclusão da plataforma como punição por recusa a corridas (Ludovico, 2020, p. 88).

A França optou por não considerar os trabalhadores de plataforma como empregados, mas lhes outorgou prerrogativas inéditas ao promulgar a Lei n. 2016-1088, que inseriu no *Code du Travail* (Código do Trabalho) um título destinado à responsabilidade social das plataformas.

Assim, foi estabelecido o custeio pela plataforma de seguro contra acidentes de trabalho, acesso à formação profissional continuada, garantido o direito fundamental de associação sindical e a possibilidade de movimentos de recusa da prestação de serviços em caso de greve com proteção contra o desligamento ou bloqueio por parte dos aplicativos como forma de retaliação a essas ações.

Posteriormente, também foi incluído o direito à desconexão e regulamentada a fixação de preços (ILO, 2021, p. 24).

Portugal, por fim, estabeleceu um modelo de intermediação materializado na Lei n. 45/2018 (Lei do TVDE). Segundo o regramento português, não é possível a vinculação direta entre o motorista e a plataforma transnacional, sendo necessária a presença de uma empresa intermediária nacional, o Operador de TVDE, a quem recai o dever de “observar todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral” (Portugal, 2018).

Com isso, há presunção legal de existência de contrato de trabalho entre motorista e a empresa intermediadora sobre a qual recairá todas as responsabilidades de ordem laboral e acidentária.

Pensando na saúde e segurança laboral dos colaboradores, a lei portuguesa também fixou o tempo máximo de 10 (dez) horas de conexão dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas e o bloqueio sistêmico do acesso quando atingido esse limite (Portugal, 2018).

A análise das soluções exaradas a partir de estudos de outros países evidencia que, apesar de alguns avanços, como no tocante ao reconhecimento da subordinação algorítmica e a imposição de responsabilidade social, ainda persistem diversas lacunas.

Primeiramente, o foco do legislador e do judiciário tem recaído apenas aos setores de transporte de passageiros ou entrega de mercadoria, os quais concentram maciçamente a mão de obra masculina, ignorando a infinidade de espécies de plataforma existentes.

Por outro lado, há silêncio regulatório quanto ao *crowdwork*, trabalho invisível de realização de microtarefas, em geral, dentro do próprio domicílio, e também no tocante às plataformas *on-demand* de serviços de cuidado e trabalhos domésticos, como limpeza residencial, estética e atenção a crianças, idosos e *pets*.

A omissão das normativas verificadas em outros países em tratar sobre o trabalho doméstico ou do cuidado por plataforma reforça a opressão de gênero, mas agora com a intermediação de inovações digitais.

Além disso, como já foi pontuado, os algoritmos podem propagar preconceitos socioculturais, privilegiando a distribuição de serviços ou penalizando de maneira desproporcional as mulheres. Logo, sem a transparência da gestão

algorítmica, que a Ley Rider espanhola foi pioneira em propagar, as mulheres ficam oprimidas diante das empresas de tecnologia.

Ademais, sem a necessária e justa divisão do trabalho do cuidado, a mulher absorve integralmente a dupla jornada, a qual pode ser intensificada pelo teletrabalho e pelo trabalho em formato de *crowdwork* dentro do domicílio, onde o trabalho produtivo é continuado pelo trabalho reprodutivo, apagando as fronteiras de tempo e lavando a mulher à exaustão. Portanto, sem limite de conectividade como o determinado em Portugal, o direito à desconexão não será atingido.

Em resumo, as normativas internacionais de proteção à mulher avançaram substancialmente nos últimos anos, criando uma estrutura para a divisão do trabalho reprodutivo e afastando os estereótipos de gênero limitadores ao acesso da mulher no mundo laboral.

Porém, na medida em que a realidade do capitalismo de plataforma e algorítmico eclode, as respostas regulatórias ao redor do mundo permanecem alheias à incorporação do *gender mainstreaming*.

Assim, é imperiosa a gestão do viés algorítmico e o combate à desvalorização econômica incentivada pelas plataformas de microtarefas, de cuidado e de limpeza sob pena de que o avanço tecnológico reforce e consolide a injusta divisão sexual da precarização do trabalho.

4.2 A VIA NEGOCIAL COMO MEIO DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PLATAFORMA DIGITAL

A negociação coletiva e a participação das mulheres nas instâncias sindicais se articulam de maneira indispensável para o enfrentamento das desigualdades de gênero estruturais que perpassam historicamente o mundo do trabalho e se renovam com a economia de plataforma.

O Direito Coletivo do Trabalho é o instrumento central de equilíbrio entre o capital e o trabalho. Diante da fragmentação das relações laborais, do isolamento dos trabalhadores, da invisibilidade e da precarização do trabalho pelo gerenciamento algorítmico, a sua relevância deve ser reafirmada.

A negociação coletiva é um dos mais eficazes meios de redução das desigualdades sociais e fortalecimento da autoestima dos trabalhadores por lhes fornecer acesso ao processo de tomada de decisão que afeta sua qualidade de vida

e desenvolvimento enquanto cidadãos.

Porém, para que a organização sindical e as negociações coletivas sejam esse mecanismo de garantia de direitos às classes vulnerabilizadas e hipossuficientes, é preciso que os sujeitos ocupem de maneira concreta as instâncias de poder sindical de modo a refletir a diversidade de gênero, classe e raça.

O que se nota, contudo, é que, conforme será demonstrado a seguir, os espaços sindicais têm pouca representatividade feminina e, sem a sua participação, as pautas que refletem a condição de mulher no mundo do trabalho acabam não sendo priorizadas.

Portanto, pretende-se reafirmar a importância das organizações sindicais e das negociações coletivas como instrumentos históricos da defesa de direitos e evidenciar a maneira pela qual podem se constituir em ferramentas para a tutela de gênero e superação da divisão sexual do trabalho.

4.2.1 Organização Coletiva Negocial e a Representação das Mulheres nas Instâncias Sindicais

O Direito Coletivo do Trabalho é resguardado no Brasil pelo artigo 8º da Constituição Federal, que consagra a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos dos trabalhadores, nos moldes preconizados pela Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre a liberdade sindical na Convenção n. 87.

Além disso, o artigo 7º, inciso XXVI, dispõe sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como um direito fundamental dos trabalhadores, consolidando a via negocial como um eixo democrático, nos termos da Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho.

A negociação coletiva consiste em um dos pilares do Direito do Trabalho, além de ser um mecanismo de democratização do poder no âmbito da sociedade civil. Está pautada no reconhecimento do pluralismo jurídico das relações de trabalho e é por meio dela que o Estado abdica do seu monopólio enquanto legislador, conferindo aos próprios interessados a possibilidade de se autorregulamentarem.

A negociação coletiva se divide em acordo coletivo do trabalho e em convenção coletiva. As convenções coletivas são mais abrangentes porque consistem em negócio jurídico firmado entre sindicato de empregados e sindicato patronal,

abrangendo todas as empresas e empregados de determinada categoria profissional. Já os acordos coletivos se estendem apenas às empresas que o assinam.

A tutela dos interesses do trabalhador é resguardada pela intermediação dos sindicatos, sendo garantida a todas as categorias a formação de uma organização sindical que possa negociar e demandar em prol de toda a classe.

De fato, as relações laborais, marcadas pela desigualdade estrutural, têm na organização coletiva a possibilidade de conferir à classe trabalhadora o alcance de um patamar de barganha compatível ao do empregador. O trabalhador individualmente não tem condições de negociar a contento os termos do seu contrato de trabalho, uma vez que a subordinação é elemento inerente à relação empregado e empregador (Nascimento, 2011, p. 122).

Em suma, é evidente que:

O empregador não usará seu poder para beneficiar o trabalhador; pelo contrário, o oposto é verdadeiro: o poder do empregador é exercido em seu próprio benefício. Por essa razão, os juristas insistem persistentemente que a proteção mais adequada é a proteção sindical, pois constitui um empoderamento dos trabalhadores (Contreras, 2018, p. 17).

Assim, é a participação efetiva por meio da representação de todas as partes interessadas que propicia a “coexistência não conflituosa dos parceiros sociais, [...] impulsionando a conveniência de partes tão díspares, desde que estas se submetam a um núcleo mínimo inderrogável de direitos, normas e de princípios trabalhistas” (Santos, 2018, p. 123).

Ainda, a atuação sindical por meio de negociação coletiva tem missão pacificadora, proporcionando o diálogo entre grupos com interesses antagônicos. Ao levar o conflito material para a mesa de negociação e possibilitar que as partes alcancem o mútuo consentimento, garante-se maior legitimidade democrática, pois “a solução do conflito sempre terá maior eficácia quando resultar do consentimento dos conflitantes no exercício da autonomia da vontade” (Nascimento; Nascimento, 2015, p. 386).

Logo, é a negociação coletiva que confere aos trabalhadores força de debate, confere visibilidade para suas demandas e evidencia suas necessidades prioritárias.

Como consequência, a negociação coletiva é um dos meios mais eficazes para a diminuição das desigualdades sociais nas relações de trabalho e fortalecimento dos cidadãos, permitindo a sua efetiva participação no processo de

tomada de decisões que afetam diretamente seu desenvolvimento.

Trazendo essa premissa para a perspectiva de gênero, nota-se que a negociação coletiva pode consistir em eixo central para o favorecimento do mercado de trabalho da mulher ao criar um ambiente propício para a discussão e regulação das assimetrias vivenciadas na organização laboral (Sanches; Gebrim, 2003).

As associações sindicais foram sendo criadas e se reafirmando a partir do século XIX, portanto são movimentos relativamente recentes na história do trabalho. Veja-se que, conforme elenca Delgado (2018, p. 109), houve:

a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1869; a regulamentação do direito de livre associação sindical na Dinamarca em 1874; o surgimento de nova lei assecuratória da livre associação sindical na Inglaterra, também em 1874 [...]; a consolidação desse mesmo direito na França, em 1884; igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887; na Itália, em 1889, também desponta a descriminalização das coalizações de trabalhadores.

No entanto, apesar de as mulheres representarem parte considerável da força de trabalho no período da Revolução Industrial, sua presença não era bem aceita nas associações de trabalhadores que se formavam, as quais se centravam na figura do operário provedor e chefe de família.

Na Inglaterra, onde muitas associações se formavam em virtude das condições de trabalho precárias, os líderes defendiam a segregação das mulheres, admitindo a sua participação apenas na condição de companheira do laborador homem (Walby, 1986, p.137-139).

Apesar da dificuldade de inclusão, operárias da fábrica de fósforos Bryant & May organizaram, no ano de 1888, uma das mais relevantes greves ocorridas na cidade de Londres, conhecida como *Matchgirls' Strike*. As trabalhadoras se insurgiram contra as condições insalubres do estabelecimento, pois o contato com o fósforo branco causava uma doença capaz de deformar o rosto, conhecida como necrose de mandíbula ou mandíbula fosfórica, e também contra as multas abusivas que recebiam por atos como ir ao banheiro fora do horário estabelecido ou falar durante o serviço, o que corroía grande parte do salário. O movimento mobilizou cerca de 1400 (mil e quatrocentas) trabalhadoras e resultou em melhoria salarial e abolição da política de multas arbitrárias (Brain, 2021).

Os movimentos de trabalhadores foram se espalhando até chegar aos Estados Unidos, onde a primeira associação de trabalhadores do estado do Mississippi foi formada por mulheres negras recém-libertas e que trabalhavam como lavadoras

de roupas na região (Lawrance, 2016).

Além disso, em 1869, no estado do Massachussets, também nos Estados Unidos, foi formado o primeiro sindicato nacional de mulheres daquele país. A organização recebeu o nome de *Daughters of St. Crispin* e tinha entre uma de suas principais pautas a equiparação salarial frente aos colegas homens (Dupont, 2000, p. 60).

Outros movimentos de trabalhadoras podem ser verificados a partir do exemplo da tipógrafa Augusta Lewis, responsável por criar a *Women's Typographical Union n. 1* em 1868, que consistia em uma gráfica cooperativa com o objetivo de manter o preço dos serviços e distribuir os lucros. A organização atuou por cerca de um ano até se unir à *Typographical Union n. 6*, organização masculina. A união com os colegas homens decepcionou Lewis, pois, enquanto as mulheres associadas respeitavam as greves masculinas, os homens não as apoiavam em suas demandas (Kessler-Harris, 1982, p. 82).

As mulheres também organizaram associações de assistência mútua. A *Brooklyn Sewing Women's Beneficial Association* consistia em uma espécie de cooperativa que pagava salários correntes e dividia lucros entre as trabalhadoras. No Detroit, uma associação de costureiras, em 1865, estabeleceu uma tabela de preços para seus serviços e, a partir disso, conseguiram negociar com diversos empregadores o respeito dessas tarifas (Kessler-Harris, 1982, p. 83).

As mulheres estadunidenses, ainda, se uniram em algumas associações para criar auxílio-doença e funeral, bem como para discutirem formas de melhorar as condições de trabalho. Algumas dessas associações cobravam contribuições destinadas a auxiliar no sustento de grupos de trabalhadoras durante o processo de luta por melhores salários, permitindo que pudessem ficar sem trabalhar até recebê-los (Kessler-Harris, 1982, p. 84).

Em 1869, foi fundada por alfaiates aquela que viria a ser a maior organização de trabalhadores nos Estados Unidos do século XIX, a *Knights of Labor*. A organização, que agrupava trabalhadores de diversas ocupações, também passou a defender a igualdade salarial para as mulheres e admitir a participação ativa delas, diferenciando-se das demais associações de homens, as quais eram reticentes à inclusão feminina. Em 1881, Mary Stirling se tornou a primeira delegada mulher da organização, o que atraiu ainda mais mulheres para o movimento (Kessler-Harris, 1982, p. 86).

No Brasil, as mulheres trabalhadoras, predominantemente inseridas no setor têxtil no início do processo de industrialização do país, também articularam mobilizações. Criaram a União das Operárias Costureiras em 1905, o Sindicato das Costureiras em 1908 e a Liga de Resistência das Costureiras em 1906 (Matos; Borelli, 2012, p. 124).

A União das Costureiras, em 1919, organizou uma greve para a definição de um salário mínimo e minoração dos aluguéis. Mesmo as trabalhadoras domiciliares, que trabalhavam de forma isolada, também demonstravam formas de resistência como “no boicote à costura, na adoção de um ritmo lento de produção, nos atrasos propositais, no alargamento do ponto, agilizando a tarefa remunerada por peça, mas pecando na qualidade do serviço” (Matos; Borelli, 2012, p. 124-125).

A ativista Bertha Lutz fundou, em 1919, a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, que se tornaria depois a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Uma das grandes contribuições de Bertha se deu em prol do direito ao voto feminino, conquistado no ano de 1932, mas, além disso, “sua participação efetiva [...] fez-se sentir em favor das empregadas no comércio, intercedendo junto ao Conselho Municipal para redução do horário de trabalho dessa categoria, de 13 a 14 horas diárias para 8 horas”, o que também conquistaria em meados da década de 30 (Soihet, 2012, p. 209).

A partir dos anos 60, as ações reivindicativas aumentaram. As mulheres “participam, em 1968, do Movimento Nacional contra a Carestia; em 1970, do Movimento de Luta por Creches; em 1974, do Movimento Brasileiro pela Anistia; e, em 1975, criam os Grupos Feministas e os Centros de Mulheres” (Giuliani, 2004, p. 731-732).

Com efeito, ao longo das décadas de 60, 70 e 80, Joana Maria Pedro (2012, p. 227) ressalta que:

As mulheres atuaram ainda nos clubes de mães, nos movimentos por creche, nas marchas da “panela vazia” (ou “panelaços”), nas reivindicações por anistia política (aos presos e aos perseguidos pelo regime) e no movimento Diretas Já (por eleições diretas). Além disso, criaram associações femininas específicas e “casas da mulher”. Nos sindicatos, reivindicaram a existência de seções femininas e exigiram a inclusão de mulheres nos cargos de diretoria; realizaram encontros de trabalhadoras e participaram ativamente da vida sindical.

Os clubes de mães eram estruturas de mulheres ligadas às igrejas para que pudessem aprender e desenvolver trabalhos manuais e se tornaram também espaços de discussão crítica de problemas sociais, mobilizando reivindicações de

melhorias perante as autoridades.

O movimento por creches representou uma dessas manifestações junto aos órgãos públicos para a construção de espaços onde as crianças pudessem ser cuidadas enquanto as mães trabalhavam. Ainda, as marchas da “panela vazia” foram mobilizadas em prol do congelamento do preço dos alimentos em razão do aumento da inflação (Pedro, 2012, p. 244).

Nota-se, portanto, que as mulheres brasileiras foram atuantes nas ações ocorridas entre os anos 1970 e 1980 que caracterizam o “novo sindicalismo”, porém as suas demandas não eram consideradas. A dificuldade de implementação das pautas das mulheres nas organizações sindicais levou à criação, em 1986, da Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora dentro da Central Única dos Trabalhadores (CUT), onde puderam discutir questões da vivência feminina e políticas públicas de apoio e cuidado (Matos; Borelli, 2012, p. 139-140).

Evidencia-se, portanto, que historicamente as mulheres trabalhadoras já se mobilizavam e foram as grandes responsáveis pelas alterações de suas condições de existência, sendo a organização sindical uma das mais importantes formas de promoção da política de igualdade para as mulheres.

Dentro dos sindicatos, a negociação coletiva possibilita a complementação das disposições legais e a inserção de medidas positivas que favoreçam o acesso e a permanência das mulheres em seus empregos. Em outras palavras, é o espaço negocial que facilita a inclusão de garantias que podem escapar da percepção do legislador e adequar as demandas às realidades específicas vivenciadas por trabalhadoras inseridas em determinadas regiões e que possuam objeto laboral específico.

Esse poder de criação de normas pelos próprios interessados consiste na autonomia provada coletiva, a qual é exercida pelos sindicatos (Santos, 2018, p. 76). Porém, “a autonomia privada e a liberdade negocial só fazem sentido se forem exercidas de forma livre e esclarecida, isto é, pressupõem, para serem reais, a possibilidade de uma verdadeira autodeterminação daqueles sujeitos” (Abrantes, 1990, p. 97), o que só pode ser garantido pela atuação dos direitos fundamentais e pela representação de classe forte.

Com efeito, as particularidades da categoria ou de empresas podem se materializar nas negociações coletivas, representando as dificuldades e anseios daqueles trabalhadores locais, e não a demanda generalista de toda uma classe

nacional defendida pelo legislador.

Contudo, esse potencial negocial encontra limitação na fragmentação da força de trabalho. As mulheres normalmente estão ocupadas nos setores de prestação de serviço em tempo parcial, terceirizados e temporários. A partir disso perde-se a noção do coletivo e o surgimento da identificação com o trabalho e com os colegas. Consequentemente, a formação de um sindicato forte e que efetivamente defenda a posição dessas mulheres é dificultada (Bertolin; Kamada, 2012).

Com efeito, como observa Safiotti, “as ocupações maciçamente femininas apresentam uma enorme fragilidade na luta por melhores condições de trabalho e de vida, sendo, de ordinário, extremamente baixo o índice de sindicalização das mulheres” (1982, p. 123).

Essa fragmentação também é ressaltada no cenário de economia de plataformas. A forma como a organização sindical foi organizada no Brasil, seguindo os ditames do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 8º da Constituição Federal, vincula a representação sindical à atividade econômica da empresa ou à profissão, controvertendo a inclusão de trabalhadores de plataforma, os quais não se reconhecem como categoria única.

A dificuldade de identificação coletiva também se deve à dispersão geográfica e ausência do local físico para trabalho e encontro, o qual dissolve os laços de sociabilidade que historicamente constituiu o sindicalismo fabril (Carvalho, 2011).

Ademais, a base de representação dos trabalhadores por plataforma é heterogênea. A título de exemplo, alguns trabalhadores dependem exclusivamente do rendimento das plataformas como forma de remuneração, outros utilizam o trabalho como complemento de renda, o que faz com que suas prioridades sejam distintas.

Conforme afirma Delgado (2018, p. 1555), os trabalhadores “somente se tornam uma organização caso se estruturem, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes a produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins”.

Desta feita, ressalta-se que para que o sindicalismo seja efetivo, é preciso que seja livre, forte e detenha poder negocial e paridade de armas frente ao capital. Se o sindicato não detém força de atuação, a classe trabalhadora irá inevitavelmente ter que se sujeitar de maneira irrestrita aos interesses patronais.

É preciso, ainda, valorizar a atuação sindical pois:

Em sistemas trabalhistas sofisticados, o papel da lei tem sido menos significativo, uma vez que a maior parte da regulamentação trabalhista é gerada por sindicatos e empregadores, e os sindicatos negociam em igualdade de condições com os empregadores, dado o poder conferido pelo direito de greve. Mas sistemas sindicais fortes estão se tornando cada vez mais raros, e o papel da lei e dos juízes está se tornando cada vez mais importante em questões trabalhistas (Contreras, 2018, p. 16).

Porém, o parágrafo 3º do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho limitou também a atuação da Justiça do Trabalho, determinando que sua análise sobre acordo ou convenção coletiva se limite “exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico [...]” devendo balizar “sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Portanto, foi retirada da atribuição da Justiça do Trabalho a possibilidade de afastar cláusulas prejudiciais aos trabalhadores.

Mais a mais, as mulheres têm maior dificuldade de participação sindical, porquanto carregam consigo o desafio da dupla jornada, fazendo com que seu tempo livre, recurso político de extrema valia, seja gasto com o trabalho do cuidado não remunerado.

De acordo com Biroli, “a divisão sexual do trabalho doméstico incide nas possibilidades de participação política das mulheres porque corresponde à alocação desigual de recursos fundamentais para essa participação, em especial o tempo livre e a renda” (2018, p. 23).

A assunção de cargos de diretoria envolve rotina de viagens, congressos, reuniões em finais de semana, demandas que são formatadas para um modelo de operário masculino isento de tarefas de cuidado.

Logo, a ausência de representatividade feminina nas organizações sindicais se explica “não apenas em função da ausência de formação política destas mulheres, como também em razão de sua dupla jornada. Esta não lhes deixa tempo livre para participar de atividades que não se configurem estritamente como trabalho” (Saffioti, 1982, p. 125).

Além da ausência de tempo e recursos, há barreiras subjetivas e estereótipos introjetados. Existe o preconceito de que as mulheres não dispõem das características necessárias para a liderança sindical e que são mais proveitosas no exercício de tarefas de apoio e cuidado (Bertolin; Kamada, 2016). As mulheres, ainda, são educadas para a obediência, de modo que se espera que sejam mais reticentes ao enfrentamento das chefias e mais receosas à sujeição a penalidades (Santos;

Cerqueira; Cruz, 2022).

Com efeito, mesmo com a conquista da mulher a diversos espaços de trabalho, “a noção sindicato, na consciência dos trabalhadores de ambos os sexos, identifica-se com a de espaço masculino’, de um lugar para homens” (Souza-Lobo, 2011, p. 47). Para Terezinha Brumatti Carvalhal (2011) caracteriza-se “a mulher sindicalista como participante e não atuante no processo de tomada de decisões sindicais”.

As organizações sindicais, imersas no sistema patriarcal, reproduzem a marginalização que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Na primeira década dos anos 2000, Leone e Teixeira (2010) já constatavam que as mulheres são “minorias nos sindicatos e não estão presentes nas posições de destaque como presidência [...] a divisão sexual do trabalho contida na noção de gênero continua a perpassar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos”.

Nas cúpulas sindicais, entre os anos de 2023 e de 2024, verificou-se que a “média de ocupação por gênero nos cargos de liderança com poder decisório singular nas vinte confederações escolhidas foi de 76% de homens e de apenas 24% de mulheres” (Cusciano, 2025, p. 21-22). O mesmo se repete nas centrais sindicais: “25,3% das posições de presidentes e vice-presidentes ocupadas por mulheres, enquanto os outros 74,7% são ocupados por homens” (Cusciano, 2025, p. 21-22).

Com efeito, “poucos sindicatos mantêm na diretoria os 30% de mulheres, isso inclusive nos sindicatos que representam setores que têm uma base equilibrada em termos de empregos femininos e masculinos” (Carvalhal, 2011).

Porém, contrariamente ao que poderia se pensar a partir da análise desses dados, a adesão feminina ao movimento sindical é efetiva, pois

No que se refere à filiação de homens e mulheres, um aspecto importante dos anos 1990 e 2000 foi o grau de proximidade de ambos os gêneros aos sindicatos. As evidências empíricas [...] mostraram que, em termos de taxa de filiação e também de perfil, ao final dos anos 2000, já quase não se registravam diferenças entre homens e mulheres. Em todas as regiões geográficas, assim como em todos os setores econômicos, ambos os gêneros se tornaram mais semelhantes no que concerne à proximidade com os sindicatos (Silva; Campos, 2015).

Por outro lado, a taxa de filiação se mantém compatível entre os gêneros. De acordo com os dados da PNAD, no ano de 2024, as trabalhadoras sindicalizadas representavam 8,7% (oito inteiros e sete décimos por cento), enquanto os trabalhadores homens sindicalizados eram 9,1% (nove inteiros e um décimo por cento) (IBGE, 2025).

Ressalta-se, ainda, que na Região Nordeste o percentual de trabalhadoras sindicalizadas foi de 10% (dez por cento), superior à marca de 8,9% (oito inteiros e nove décimos por cento) registrada pelos homens (IBGE, 2025).

Esses dados evidenciam que a participação das mulheres nos números de sindicalizados é bastante compatível com dos homens, demonstrando o interesse dessas trabalhadoras de buscar proteção e representação coletiva.

No cenário internacional, o panorama é semelhante. A Confederação Sindical Internacional (CSI) apontou no Special Report: Count Us In! que, considerando a média das entidades filiadas à CSI, as mulheres representavam cerca de 42% (quarenta e dois por cento) do total de filiados. Porém, correspondiam a apenas 28% (vinte e oito por cento) dos integrantes dos mais altos órgãos de decisão e ocupavam somente 7% (sete por cento) dos cargos máximos de liderança, como presidente e secretária-geral (Equal Times, 2018).

Logo, a falta de representatividade nas maiores instâncias de poder sindical somente se justifica por meio das barreiras estruturais e preconceitos de gênero, além do fenômeno da captura dessas esferas de poder:

Enquanto se amplia a presença das mulheres no mercado de trabalho, salta aos olhos a desproporção entre essa presença e a participação em espaços de poder e de representação sindical. Isso como decorrência de um quadro de desigualdade de participação política das mulheres, resultante de um processo histórico. Entretanto, essa exclusão não corresponde a real participação e contribuição social das mulheres. Essa desigualdade, ao se expressar no mercado de trabalho e nas relações de trabalho, também é reproduzida nas esferas sociais e nos espaços de organização sindical, contraditoriamente ao discurso e ao compromisso democrático e igualitário firmado pelo novo sindicalismo (Leone; Teixeira, 2010).

Não bastassem as dificuldades de integração feminina às estruturas sindicais, a Reforma Trabalhista, veiculada pela Lei n. 13.467/2017, promoveu alterações que levaram ao enfraquecimento das entidades sindicais ao alterar suas dinâmicas de custeio e permitir os modelos flexíveis de contratação:

A partir de então, a Constituição passou a ser o teto, a legislação, uma referência de direitos que podem ser reduzidos pelas convenções; os acordos coletivos celebrados no âmbito da empresa podem diminuir garantias previstas nas leis e nas convenções; também foi dado ao indivíduo o poder de abrir mão de direitos conquistados coletivamente, dar quitação definitiva de verbas rescisórias [...] (Lúcio, 2020, p. 130).

O enfraquecimento dos sindicatos após a Reforma Trabalhista de 2017 é particularmente grave no contexto da plataformização do trabalho, porquanto esses trabalhadores geograficamente dispersos e isolados, não constroem uma

identidade de classe e organização de resistências coletivas.

Conforme aponta Enoque Ribeiro dos Santos, a flexibilização da organização do trabalho pelos mecanismos tecnológicos afeta a atuação e funcionamento das organizações coletivas de trabalhadores, uma vez que promove “uma radical mudança no paradigma do trabalho, tornando progressivamente mais flexível o emprego tradicional e a informalidade e colocando em cheque o papel dos sindicatos, numa escala nunca sentida desde a revolução fordista do início do século” (2018, p. 153).

Assim, ao privilegiar o negociado sobre o legislado, a lei trabalhista não promove a autonomia da vontade e o caráter democrático das negociações, mas configura um recurso de asfixiamento político sobre os sindicatos e o enfraquecimento do movimento operário.

Com efeito, um dos pontos de flexibilização da Reforma Trabalhista é a livre negociação coletiva com possibilidade de sobreposição à lei nos campos elencados no artigo 611-A da Lei n. 13.467. A Reforma também possibilitou a organização de banco de horas com compensação em até seis meses via acordo individual “o que vai na contramão do entendimento pacificado pelo TST na Súmula 85, item V (Brasil, 2016), enunciado segundo o qual a compensação de jornada na modalidade banco de horas apenas poderia ser instituída via negociação coletiva” (Oliveira, 2024, p. 163-164). Para compensação no mesmo mês, admitiu-se inclusive o acordo tácito, contrariando o item I do enunciado da Súmula 85 (Oliveira, 2024, p. 164).

Logo, evidencia-se que a lei trabalhista pós-reforma entende que o trabalhador possui autonomia suficiente frente à organização empresarial para negociar alguns termos de seu contrato de trabalho. Ocorre que a hipossuficiência do laborador não se limita a questões financeiras, “mas se complementa pelo seu estado de sujeição na relação de emprego. O empregado se sujeita ao poder de quem detém o capital, o que justifica a proteção e não a sua retirada” (Oliveira, 2024, p. 163).

Para o público feminino, a imposição de bancos de horas pouco regulamentados e o trabalho intermitente, dificultam o planejamento e a conciliação entre a vida produtiva e reprodutiva, gerando uma crise de cuidado que acaba sendo administrada inteiramente pela mulher.

De fato, no mercado de trabalho das mulheres, caracterizado pelas menores remunerações, pela informalidade e pela jornada em tempo parcial, esses

efeitos são ainda mais nefastos (Galvão *et al.*, 2019) por ampliarem o barateamento de seus serviços e promoverem a sua marginalização para os piores postos de trabalho:

Políticas voltadas para o público em geral frequentemente impactam mulheres e homens de maneiras diferentes. Se esses diferentes impactos de gênero não forem levados em consideração, a política será neutra em relação ao gênero. Para evitar isso, é necessário considerar as diferentes necessidades e interesses de mulheres e homens, identificar as desigualdades de gênero no acesso e controle de recursos, analisar o impacto de estereótipos de gênero e papéis de gênero tradicionais, antecipar os diferentes efeitos sobre mulheres e homens e garantir a igualdade de gênero (EIGE, 2016, tradução nossa)

Logo, diante desse sufocamento legal, os temas caros às mulheres, como creches e escolas em tempo integral, por exemplo, só poderão avançar quando as próprias mulheres participarem da mesa de negociação. Sem representantes do sexo feminino, essas pautas se tornam menos importantes para dar lugar a temas como divisão nos lucros e aumento salarial (Bertolin; Kamada, 2012, p. 46).

Portanto, diante da neutralidade legislativa que em geral prejudica o público feminino, a negociação coletiva é uma das mais importantes vias para a obtenção da equidade material do trabalho da mulher. Assim, a promoção das ações afirmativas de igualdade de gênero depende da valorização da articulação coletiva e da efetiva participação feminina.

A própria estrutura sindical está atenta às alterações no mundo do trabalho e deve se dispor a se adaptar a essa nova estrutura social, “devendo buscar formas igualmente flexíveis, cada vez mais dúcteis, adaptando-se às características da atual fase do capitalismo” (Feliciano; Pasqualetto, 2022).

O modelo sindical brasileiro impõe unicidade sindical baseada no limite territorial mínimo de extensão de um município e também o enquadramento por categoria, impedindo que os trabalhadores optem por se integrarem a organizações com as quais se identificam e melhor o representem, o que não se coaduna com o modelo fragmentado da economia do compartilhamento.

Como consequência desse processo divisional,

há o processo de marginalização dos trabalhadores nos órgãos de representação sindical [...] excluindo da representatividade aqueles que fazem parte da diversidade funcional como os trabalhadores informais, parciais, temporários, e da diversidade sexual que são as mulheres. Ou seja, os sindicatos pela própria estrutura sindical corporativista não conseguem abarcar a heterogeneidade funcional e sexual, e geralmente essas duas características estão embutidas numa mesma pessoa (Carvalho, 2011).

Para Delgado a “superação do modelo corporativista sindical

brasileiro é [...] desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no País”, devendo ser estabelecidas garantias jurídicas para a “efetivação, organização e fortalecimento sindicais, para que os princípios da livre associação, da autonomia sindical e da real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas não sejam mero simulacro, uma vez mais, na história brasileira” (2018, p. 1634).

Além disso,

a transição democrática, no Brasil, somente seria completada com a adoção de medidas harmônicas e combinadas no sistema constitucional e legal do País: de um lado, o afastamento dos traços corporativistas restantes do antigo modelo sindical; de outro lado — porém, ao mesmo tempo e na mesma intensidade —, o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira (Delgado, 2018, p. 1634).

Em suma, a emancipação de todos os trabalhadores passa necessariamente pela socialização de problemas tidos como femininos e "privados", como creches, violência e assédio, licenças e jornadas flexíveis. Assim, o compromisso com o trabalhador e com a não dominação depende de uma reestruturação da organização sindical que integre os trabalhadores da era digital e que permita a influência de agentes com sexo, raça e classe social diversos.

4.2.2 A Necessária Valorização das Negociações Coletivas para a Persecução da Equidade de Gênero nos Formatos de Trabalho Plataformizados

A situação jurídica dos trabalhadores por plataformas digital ainda é bastante controvertida no Direito Brasileiro, assim como é objeto de divergência em outros países.

Conforme foi demonstrado nos tópicos anteriores, a experiência internacional deu soluções distintas para o trabalho plataformizado e a definição da tutela jurídica ainda está em evolução.

Se por um lado, o “Estado deve estar atento à desigualdade existente entre aquele que trabalha e a quem o trabalho é prestado, não importando o tipo de relação de trabalho, e, incluindo as novas formas de prestação de trabalho, como é o caso do chamado trabalho plataformizado” (Oliveira, 2024, p. 162), certo é que essas empresas digitais se recusam a reconhecer a existência do vínculo de emprego entre eles e seus chamados “colaboradores”, se esquivando no Brasil da aplicação efetiva

dos direitos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho.

Não obstante, independentemente da configuração do vínculo de emprego tradicional, a organização sindical e as negociações coletivas também podem ser aplicadas no relacionamento entre laboradores e plataformas, de tal sorte que, inobstante a classificação jurídica desses trabalhadores da era digital, essas estruturas também os resguardam.

A Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 22 de 1992, prevê no seu artigo 2º que a negociação coletiva abarca “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores” para, conforme se extrai da alínea a, “fixar as condições de trabalho ou emprego” (OIT, 1981).

Aqui, ao afirmar expressamente que as condições de trabalho também serão reguladas por negociação coletiva, a convenção reafirma a possibilidade de que a situação dos trabalhadores em plataforma também seja objeto dessa modalidade de negócio jurídico, inobstante o reconhecimento da condição de empregado ou não.

A Consolidação das Leis do Trabalho também afirma expressamente no artigo 511 que trabalhadores autônomos podem se organizar sindicalmente, garantindo o direito de associação para fins de “estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como [...] trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. Continua no parágrafo primeiro dispondo que o fundamento do “vínculo social básico que se denomina categoria econômica” é a solidariedade dos interesses daqueles que empreendem atividade semelhante.

Portanto, incontroverso o direito de associação sindical de todos os tipos de trabalhadores, independentemente do seu reconhecimento formal enquanto categoria, pois, conforme redação legal, a solidariedade de interesses é o vínculo que os une.

A negociação coletiva é a expressão da autonomia privada coletiva e método de solução de conflitos que resguarda a vontade das partes. Ela tem o poder de complementar disposições legais genéricas e adequar as determinações à

realidade laboral local, instituindo medidas afirmativas que corrigem distorções na base da classe trabalhadora.

Consoante dispõe Homero Batista Silva, reside a negociação coletiva na essência do Direito do Trabalho, sendo insubstituível em seu papel de pacificação das relações sociais e de emancipação das relações de trabalho” (2021, p. 413). O sindicato, quando forte e representativo, é capaz de promover equidade e combater discriminações de gênero e raça.

Como foi anteriormente afirmado, no contexto de gênero, a negociação coletiva se mostra como um dos meios mais eficazes para a diminuição das desigualdades e fortalecimento da autonomia das cidadãs (Sanchez; Gebrim, p. 2003), além de facilitar a integração no processo de tomada de decisões que afeta seu desenvolvimento.

As mulheres, historicamente cerceadas no espaço doméstico e encarregadas do trabalho do cuidado, encontram na negociação coletiva a oportunidade de publicizar suas demandas.

Assim, feita a integração das mulheres aos meios de organização coletiva, cria-se o ambiente propício para o debate das assimetrias vivenciadas, podendo ser discutidas pautas que de fato sejam capazes de alterar a situação das mulheres que realizam trabalho por plataforma.

A relevância do papel dos sindicatos pode ser verificada, a título de exemplo, no *Equal Wage Management Standard* — EWMS desenvolvido na Islândia para a promoção da igualdade salarial. Esse projeto islandês se desenvolveu a partir da união da Confederação Islandesa do Trabalho (ASÍ), da confederação patronal e do Ministério do governo, o que propiciou a elaboração da ÍST 85, metodologia que auxilia os empregadores a prevenirem a discriminação salarial e confere a certificação de igualdade de gênero com validade de três anos às empresas que atingirem as metas (Government of Iceland).

Ademais, sabe-se que o legislador brasileiro se preocupou em estabelecer regras de integração da mulher ao mercado de trabalho formal. Porém, essa proteção legal não garantiu a igualdade material de acesso. Logo, o desafio, não só no mercado de trabalho, como também dentro das organizações coletivas, é garantir o pleno acesso da mulher a todas as instâncias de participação.

Nesse sentido, as ações afirmativas promovidas dentro dos sindicatos ganham especial relevância. Tais ações consistem em estímulos positivos com fins à

promoção da igualdade a um grupo historicamente desprestigiado para a correção das injustiças estruturais.

A cota de gênero, por exemplo, funciona como um mecanismo de interrupção dessas dinâmicas, criando uma exigência mínima de presença feminina nas instâncias de decisão, forçando a reorganização das estruturas internas de poder.

A Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, ratificada pelo Brasil no Decreto n. 4.377/2022, já previa que a adoção de medidas específicas de incentivo ao mercado de trabalho da mulher, reafirmando que eventuais soluções temporárias não possuem caráter discriminatório e devem ser adotadas como forma de estímulo para a superação das disparidades (ONU, 1979).

Dentro do movimento sindical, a Central Única de Trabalhadores - CUT foi precursora ao implementar, a partir de 2015, a paridade entre homens e mulheres em seus órgãos de decisão, garantindo que 50% (cinquenta por cento) dos cargos na diretoria e secretarias fossem ocupados por representantes do sexo feminino (Delgado, 2017, p. 87).

No mesmo sentido, a legislação brasileira, mesmo fora do estrito âmbito laboral, prevê algumas dessas medidas afirmativas. A título de exemplo, o artigo 11º da Lei n. 9.100/95, impõe, em seu parágrafo 3º, que as coligações partidárias reservem um mínimo de 20% de suas candidaturas às mulheres.

Ainda, o Decreto n. 11.785/2023 elenca as ações a serem tomadas dentro da administração pública federal para a promoção “de direitos e a equiparação de oportunidades por meio de ações afirmativas destinadas às [...] mulheres, consideradas as suas especificidades e diversidades”, elencando no parágrafo 1º do artigo 2º as medidas que poderão ser adotadas.

Portanto, a primeira medida a ser tomada para garantir melhores condições de trabalho para as mulheres trabalhadoras é a criação de métodos que incentivem a participação feminina na cúpula de tomada de decisões nas organizações sindicais. Havendo representatividade feminina, as propostas negociadas refletirão o impacto diferenciado que as cláusulas negociais impõe sobre homens e mulheres. Nesse sentido:

Quando há uma participação desequilibrada de mulheres e homens nos processos de planejamento e tomada de decisão sobre políticas públicas, isso pode afetar os resultados que impactam ambos os sexos. As políticas públicas se beneficiam de perspectivas diversas: uma representação mais equilibrada de ambos os sexos traria diferentes experiências que poderiam

aprimorar o processo de tomada de decisão e os resultados gerais (EIGE, 2016, tradução nossa).

Porém, embora seja garantida a paridade quantitativa, também se deve materializar a paridade qualitativa. A experiência da CUT revela que, mesmo após a implantação da paridade, as mulheres continuavam relegadas a secretarias secundárias, sendo mantidos os homens nos cargos de maior poder decisório (Delgado, 2017, p. 106). Nesse esqueleto, os comitês de gênero constituem importantes instrumentos de transformação interna.

Os comitês de gênero também são estruturas que se dedicam ao debate e formulação coletiva das demandas das trabalhadoras na agenda sindical, tornando-se um espaço seguro de integração das mulheres e compartilhamento das experiências pessoais de suas integrantes sem a subordinação às prioridades definidas pelas lideranças masculinas.

Contudo, no contexto específico do trabalho de plataforma, a representação das trabalhadoras é intersetorial. Ou seja, as ocupações se espalham por setores diversos como transporte, alimentação, limpeza, cuidado, cada um deles com especificidades e representação sindical distinta. Essa dispersão pode acabar por reproduzir a fragmentação característica da *gig economy* e dificultar a constituição de uma pauta comum de gênero.

Como solução, propõe-se a criação de comitês de gênero no âmbito das centrais sindicais com representantes de atividades diversas com integração aos níveis setoriais, os quais poderão tratar mais especificamente sobre cada nicho. Essa integração em setores permite então o diálogo com as plataformas transnacionais e a representação da diversidade de trabalhadoras.

Para que também seja possível essa desejada integração, é imperiosa a implementação da igualdade de remuneração por trabalhos compatíveis e a valorização das profissões consideradas femininas. O Direito Estrangeiro oferece soluções de como a negociação coletiva pode ser utilizada para a persecução da equiparação salarial e igualdade de tratamento de gênero.

A Resolução do Parlamento Europeu de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores de plataformas (2019/2186), reafirma que os trabalhadores não possuem condições de negociar individualmente condições de trabalho justas, sendo necessário sua devida organização e representação coletiva.

Nesse ponto, a negociação coletiva e outras ferramentas de diálogo social são apontadas como instrumentos importantes para a superação da vulnerabilidade dos trabalhadores. Cita-se também o fomento a canais de comunicação entre os próprios laboradores para que possam se organizar de maneira mais efetiva (Parlamento Europeu, 2019).

A Espanha, na vanguarda das políticas laborais igualitárias, previu, mediante Ley Orgánica 3/2007, posteriormente ampliada pelo Decreto-ley 6/2019, que as negociações coletivas poderiam dispor amplamente sobre o acesso ao emprego e a igualdade de tratamento, reconhecendo que em razão de os sindicatos e as empresas estarem mais próximos da realidade do empregado, teriam melhores condições de formular e implementar planos efetivos.

A legislação espanhola reconhece de maneira incontestável o papel do sindicato para a defesa do direito dos trabalhadores. Nesse sentido, o Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20) espanhol é um modelo propositivo por meio do qual as representações patronais e obreiras estabelecem diretrizes para o desenvolvimento de sistemas de atenção às crianças, a equiparação e intransferibilidade das licenças paternidade e maternidade, e a feitura de estudos qualitativos sobre o impacto de gênero nos complementos salariais.

Ainda, a legislação espanhola, baseada na Ley Orgánica 3/2007, posteriormente complementada pelo Real Decreto 902/2020, impõe auditorias salariais obrigatórias por meio das quais o empregador deve registrar os valores médios dos salários por gênero e grupo profissional, garantindo o acesso dos sindicatos a esses dados para a correção de distorções.

Ademais, a relevância que a legislação espanhola conferiu à liberdade negocial entre os trabalhadores e empregadores decorre do item 8 do artigo 34 do Real Decreto Legislativo 2/2015, segundo o qual a jornada de trabalho daqueles que possuem filhos menores de 12 (doze) anos poderá ser ajustada para a conciliação da vida pessoal e familiar com a rotina laboral.

Portanto, é notável a relevância que a lei espanhola confere aos sindicatos como instrumento de mudança dos direitos sociais dos trabalhadores e resguardo das especificidades da realidade laboral das mulheres.

Em prol da transparência salarial, Portugal também publicou a Lei 60/2018, que determina que empresas com mais de 50 funcionários entreguem relatórios estatísticos com dados remuneratórios e criem políticas de transparência

salarial.

Caso fique evidenciada a discriminação, a empresa deve submeter um plano de ação dentro de um prazo de 120 (cento e vinte) dias para corrigir as divergências. A Lei também confere aos sindicatos a prerrogativa de solicitar uma investigação por parte do Estado caso haja suspeita de discriminação salarial.

As medidas adotadas por Espanha e Portugal, apesar de não terem atingido todos os objetivos, surtiram algum efeito, uma vez a disparidade salarial registrada no ano de 2024 foi de 7,3% (sete inteiros e três décimos por cento) para a Espanha e 7% (sete por cento) para Portugal, nível abaixo da média de 11% (onze por cento) de disparidade registrada na Europa (Eurostat, 2026).

A França também valoriza a negociação coletiva ao dispor no Artigo L2242-1 do *Code du Travail* que o empregador deverá realizar a cada quatro anos uma negociação coletiva sobre igualdade profissional entre mulheres e homens com o objetivo de instituir medidas de superação da desigualdade salarial, bem como melhorar a qualidade de vida e condições de trabalho das mulheres (Lima, Rolim, 2023).

Um exemplo pioneiro de negociação coletiva entre sindicato e plataforma digital se deu na Dinamarca no ano de 2018. A plataforma de serviços domésticos Hilfr, marcada pela presença massiva de mulheres, firmou acordo com o sindicato 3F, que representa os trabalhadores da categoria, garantindo direitos sociais como remuneração mínima e auxílio doença. O acordo também prevê o estabelecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma quando este trabalhar mais de 100 (cem) horas. Dessa forma, o laborador deixa de ser *freelancer* para se tornar um “Sulper Hilfr”, nome dado a quem atinge o status de funcionário dentro da plataforma (Ilsøe, 2020).

Nesse sentido, a União Europeia também se mobilizou em torno da situação ao aprovar a Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial (Diretiva 2023/970), que entrará em vigor a partir de 1 de junho de 2026. A Diretiva impõe procedimentos de reporte salarial e de transparência nas ofertas de emprego e oportunidades de progressão na carreira. Obriga, ainda, a tomada de providências caso a discrepância salarial registrada supere a 5% (cinco por cento) (Conselho da União Europeia, 2026).

A motivação da União Europeia se deve à constatação de que as mulheres ganham cerca de 11% (onze por cento) a menos que os homens na Europa,

o que reflete em seus índices de qualidade de vida a longo prazo e risco de exposição à pobreza, com reflexos inclusive nas aposentadorias e pensões, que podem ser até 25% (vinte e cinco por cento) a menor para as mulheres (Conselho da União Europeia, 2026).

A Austrália também fez um movimento importante para o reconhecimento da relevância de setores feminilizados da economia, onde se identificou uma desvalorização remuneratória. A Fair Work Commission, em 2023, apontou que a sub-remuneração verificada no setor de cuidados, dada a elevada participação feminina, constitui uma forma de discriminação de gênero. A partir disso, os trabalhos da Comissão levaram à conquista de aumento salarial para os trabalhadores dedicados ao cuidado com idosos em até 28,5% (vinte e oito inteiros e cinco décimos por cento). Para os trabalhadores da educação infantil, o objetivo é o incremento salarial em, ao menos, 15% (quinze por cento) até o final de 2026 (ACTU, 2024).

Desde 2022, quando foram iniciados os trabalhos da Fair Work Commission na Austrália, a lacuna salarial de gênero tem reduzido cerca de 1,3% (um inteiro e três décimos por cento) ao ano, três vezes mais rapidamente do que a média de 0,4% (quatro décimos por cento) registrada anteriormente (ACTU, 2024). O exemplo australiano demonstra que o Estado tem legitimidade para corrigir, a partir de movimentos de entidades representativas de trabalhadores, distorções salariais que direcionam para a equidade de gêneros.

Logo, os exemplos internacionais demonstram que participação dos sindicatos como atores integrados aos processos de busca de melhores condições de trabalho para as mulheres leva a resultados mais duráveis e legítimos.

Ademais, as iniciativas verificadas se fundamentam na transparência de políticas empresariais e remuneratórias. Sendo assim, as plataformas também devem se pautar pelo dever de transparência e tal exigência deve ser prioridade dentro das organizações sindicais.

Assim como foi reforçado no exemplo internacional, no Brasil, o art. 7º, inciso I, do Projeto de Lei n. 12/2024 também previu o dever de transparência de maneira genérica. Contudo, deve ser melhor detalhada a obrigação de transparência das plataformas e inseridas cláusulas de punição em caso de descumprimento, o que pode ser feito via negociação coletiva.

No Brasil, a Lei n. 14.611/2023 já impõe “o estabelecimento de

mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios” em seu artigo 4º, inciso I. No artigo 5º, impõe “a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados”. No parágrafo 1º dispõe que tais relatórios serão formados por informações que “permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens”.

Logo, a importação dessas cláusulas de auditoria de gênero para as convenções coletivas brasileiras seria relevante para desmascarar a apropriação da mão de obra feminina sem a devida remuneração.

Ainda, no contexto das plataformas, caberia a inclusão de um dispositivo que obrigue as empresas a realizarem auditorias periódicas de gênero em seus algoritmos, o que permitiria concluir se o valor médio da hora de atividade das mulheres é inferior à dos homens e se há distribuição desigual das chamadas, garantindo a efetiva aplicação do mandamento constitucional da igualdade salarial.

Mais a mais, um dos maiores desafios para a equidade de gênero reside na divisão sexual do trabalho, que relega à mulher a imposição quase que exclusiva do trabalho doméstico e do cuidado, distribuindo desigualmente o tempo livre entre homens e mulheres e afastando delas a oportunidade de acesso a melhores postos de trabalho e a disponibilidade para dedicação a trabalhos que remuneram por tarefa ou a participação na militância sindical.

Conforme pontuado no segundo capítulo da dissertação, os modelos de trabalho flexíveis podem, contrariamente à percepção inicial, gerar um efeito rebote. Ou seja, as jornadas flexíveis ao invés de propiciarem a conciliação das demandas femininas, levam a uma superposição de jornadas e à impossibilidade do exercício do direito ao descanso e de participação política.

Com efeito, afirma Biroli (2018) que:

Quanto maiores ou mais “flexíveis” as jornadas (‘flexibilidade’ tem sido um eufemismo para menor proteção social às trabalhadoras e aos trabalhadores), quanto mais acúmulo de ocupações for necessário para que a renda seja suficiente, menores poderão ser as garantias e a gestão autônoma do tempo.

Assim, devem ser efetivadas inovações organizativas que tornem a participação das trabalhadoras de plataforma viável, como a realização de reuniões e assembléias em formatos digitais acessíveis, horários de encontros compatíveis com

as jornadas irregulares características do trabalho de plataforma e mecanismos de representação que não exijam a presença física contínua como condição de participação.

A recomposição do trabalho e tentativa de superação da divisão sexual também se dá em âmbito individual, dentro dos próprios lares e na adaptação da rotina cotidiana entre os pares de diferentes sexos por meio de ajustes e negociação.

Porém, a maior desvalorização do trabalho reprodutivo se encontra no seio das famílias em que há menor nível de instrução e as mulheres têm menor acesso à profissionalização. Desse modo, “a possibilidade de desafiar a divisão sexual do trabalho está aberta a poucas” (Biroli; Quintela, 2020, p. 112).

Logo, as ações afirmativas a serem buscadas pela via negocial também devem incluir cláusulas que promovam a efetiva divisão e responsabilização pelas atividades familiares.

Uma medida afirmativa que estimula empregados de ambos os sexos a participarem da vida familiar pode ser verificada na negociação com Registro no MTE: MG001214/2023 que confere direito a dispensa do horário de trabalho para que pais ou mães participem de reuniões escolares de filhos até 12 (doze) anos (DIEESE, 2024).

Nesse sentido, a licença-paternidade também pode servir de importante instrumento de reafirmação da responsabilidade do pai com os deveres de cuidado. A licença-maternidade, antes de ser um direito da mãe, é um direito da criança de ser cuidado e ter o vínculo com os cuidadores desenvolvido logo nos primeiros meses de vida. Portanto, ao pai também deve ser garantido esse dever e direito de participar do momento único da vida do filho.

As licenças parentais simétricas também equiparam os custos econômicos da contratação de homens e mulheres, evitando a discriminação de mulheres em idade fértil.

De maneira exemplar, a negociação coletiva de Registro no MTE: MG001841/2023 conferiu licença-paternidade de 60 (sessenta) dias aos homens, período bem superior ao máximo legal total de 20 (vinte) dias previstos na Lei n. 15.371/2026, sancionada em 31 de março de 2026.

As negociações de Registro no MTE: AM000051/2023 e Registro no MTE: SC001550/2023 garantiram, ainda, estabilidade aos pais pelo período de 90

(noventa) dias após o nascimento do filho (DIEESE).

Essa atuação sindical demonstra que, mesmo em mercados dominados por uma cultura eminentemente masculina e androcêntrica, a via negocial funciona como um mecanismo de contenção da depreciação do capital humano feminino e como um instrumento de emancipação.

A legislação espanhola também traz outra possibilidade de compatibilização do trabalho produtivo com o cuidado dos filhos. O item 4 do artigo 37 do Real Decreto Legislativo 2/2015 confere jornada de trabalho reduzida até os 9 (nove) meses da criança, podendo ser estendida até os 12 (doze) meses do filho, com a especial ressalva de que essa prorrogação somente será possível quando ambos os genitores fizerem uso do benefício.

Com efeito, o item 11 do preâmbulo da Diretiva da União Europeia 2019/1158 também conclui que o “equilíbrio entre a vida profissional e familiar pelos homens por meio de licenças ou reajuste flexível de jornada, tem tido impacto positivo na redução do trabalho não remunerado realizado por mulheres e permitido que se dediquem mais aos trabalhos remunerados” (tradução nossa).

Ainda, no contexto da conciliação da maternidade com o trabalho produtivo, as convenções coletivas e eventuais acordos estabelecidos entre colaboradores e plataformas digitais devem prever a criação de uma estrutura de apoio à mulher a ser financiada pelos detentores do capital, como creches e berçários de tempo integral.

Com isso, desloca-se o cuidado da esfera de responsabilidade exclusivamente privada e o coloca no centro de atribuições sociais coletivas dos Estados e das empresas, uma vez que as crianças que estão sendo formadas também se transformarão na mão de obra que irá movimentar o meio laboral. Logo, não é apenas dever da mãe criar o filho, mas também dever das empresas garantir condições de formação de seus futuros trabalhadores.

Ademais, a minoração dos efeitos da dupla jornada e a persecução do direito à desconexão perpassa pelo direcionamento de gestores e empresas a se absterem de enviar comunicações de trabalho fora do horário regulamentar. No caso do trabalho em plataformas, os aplicativos devem se limitar a encaminhar notificações e incentivar o exercício por técnicas de *gamificação* apenas durante o período previamente configurado como de exercício laboral.

Mais a mais, os instrumentos coletivos devem estabelecer o repasse

obrigatório de custos operacionais pelas plataformas *on-demand* para garantir locais de repouso, acesso à água potável e instalações sanitárias seguras para os trabalhadores.

Além disso, o combate à violência e assédio sexual contra as mulheres demanda a proposta de inserção de mecanismos tecnológicos dentro das próprias plataformas, como botões de pânico, canais para realização de denúncias instantâneas e a suspensão imediata de colaboradores ou colegas agressores.

O sindicato contemporâneo ainda mantém traços corporativistas do antigo modelo sindical, as quais devem ser superadas para a efetiva atuação democrática do sindicalismo na sociedade brasileira (Delgado, 2018, p. 1635). Os formatos de organização de trabalhadores tradicionais, ainda, devem ser adequar ao novo caráter disperso dos obreiros e ao dinamismo dos formatos contratuais.

Como aponta Bernardo (1997, p. 135), a sindicalização tradicional se pauta pela “estabilidade do emprego e os sindicatos se mostram relutantes em defender aqueles condenados à uma atividade incerta, permitindo assim, que permaneçam sem filiação sindical”. Dessa forma, é preciso que os sindicatos sejam receptivos também aos trabalhadores que não estão inseridos no mercado de trabalho formal.

Logo, é necessário romper a “barreira social entre trabalhadores estáveis e trabalhadores precarizados, pois é inaceitável um trabalhador não participar de um sindicato porque foi expulso do mercado pelo capital [...] e reconhecer o direito de auto-organização das mulheres-trabalhadoras” (Carvalho, 2011).

A natureza jurídica dos sindicatos é de associação privada de caráter coletivo, mas, segundo Delgado (2018, p. 1616-1617):

Distancia-se, porém, das demais associações por ser necessariamente entidade coletiva, e não simples agrupamento permanente de duas ou de algumas pessoas. Distancia-se mais ainda das outras associações por seus objetivos essenciais estarem concentrados na defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e econômicos de trabalhadores assalariados (principalmente estes na história do sindicalismo), mas também outros trabalhadores subordinados, a par de profissionais autônomos, além dos próprios empregadores.

Com efeito, apesar de associações civis não se confundirem com organizações sindicais, podem representar movimentos de trabalhadores efetivos e exercerem influência na dinâmica laboral.

A formação de associações e cooperativas de trabalhadores busca conferir o acesso a bens e serviços. Ainda, coletivos organizados pelas redes sociais

e aplicativos de mensagens eletrônicas, sem hierarquia ou organização rígida, têm sido utilizados para a troca de informações, dicas de segurança e convocação para paralisações. Assim, um vislumbre da experiência sindical, por mais fragmentada que seja, é verificada em iniciativas de organização dos próprios trabalhadores.

Cita-se como exemplo o *Turkopticon*, espécie de fórum virtual criado por trabalhadores da *Amazon Mechanical Turk*, cuja estrutura de funcionamento foi mencionada no primeiro capítulo do estudo presente. Funciona a partir da instalação de um *plug-in* no navegador do trabalhador e permite a troca de informações com os demais e a avaliação dos usuários-contratantes (Cini, 2023).

Trata-se de uma ferramenta de empoderamento dos trabalhadores e confisco da dinâmica de avaliação própria das plataformas digitais, pois, por meio dele, os trabalhadores fazem o ranqueamento dos tomadores de serviços, o que permite que evitem demandas disponibilizadas por tomadores mal avaliados, auxiliando-se mutuamente e criando melhores condições de trabalho para todos.

Também há modelos de organização em coletivos. O coletivo Política é a mãe possui como pauta principal o reconhecimento do trabalho reprodutivo e do cuidado a partir da criação de um Salário Social para todas as mães e cuidadoras; horários flexíveis nas empresas; proteção de mães expulsas do mercado de trabalho, dentre outros. Objetiva, ainda, a criação de um Sindicato das Mães e Cuidadoras para que as mães sejam reconhecidas enquanto categoria de trabalhadoras com direitos (Castro, 2021).

A Argentina, no ano de 2021, passou a reconhecer o cuidado materno como trabalho para fins previdenciários, valorizando as mulheres que deixaram o mercado por algum período para cuidar dos filhos. A medida permite que seja somado tempo adicional ao tempo de contribuição para a previdência da seguinte forma: um ano de aporte por filho nascido com vida e dois anos em caso de filho adotivo ou com deficiência (Argentina, 2021).

Também há modelos do cooperativismo de plataforma ou economia solidária digital, que orientam a criação de plataformas de propriedade coletiva dos próprios trabalhadores, nas quais as decisões sobre remuneração, condições de trabalho e distribuição de lucros são tomadas democraticamente pelos associados (Scholz, 2016).

Esse formato de cooperação se apropria dos próprios meios digitais utilizados pelos aplicativos corporativos para a mobilização de trabalhadores, sendo

uma alternativa às empresas tradicionais com potencial para impulsionar as economias locais e aumentar a autonomia dos trabalhadores (Scholz, 2016).

Do ponto de vista da igualdade de gênero, essa modalidade apresenta potencial relevante, na medida em que a gestão democrática das cooperativas pode incorporar mais facilmente pautas de igualdade, as quais as estruturas hierárquicas das plataformas capitalistas tendem a suprimir.

Exemplificativamente, o *Señoritas Courier* é uma cooperativa formada por mulheres e pessoas trans que oferece serviço de coleta e entrega de encomendas na cidade de São Paulo utilizando bicicletas como meio de transporte. A plataforma foi desenvolvida pelas trabalhadoras em conjunto com o Núcleo de Tecnologia do MTST e da Unicamp, resultando em um algoritmo próprio que “garante melhores condições de trabalho e custos”¹⁴.

O *Contrate Quem Luta* é um assistente virtual criado pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST) para conectar os militantes a pessoas que precisam de alguma prestação de serviços.

Ao enviar a mensagem “Me ajuda” para o número do projeto, o assistente responde com o catálogo de serviços disponíveis e conecta o profissional ao contratante. Entre os serviços oferecidos, constam desde áreas da construção civil, estética e limpeza até músicos e DJ’s¹⁵. “Esse projeto carrega em si dupla função: de promover a autogestão e ainda ser uma ferramenta subsidiária do próprio movimento de luta pela moradia” (Veronese; Salvagni, 2025).

No Brasil, a utilização do *WhatsApp* por entregadores de aplicativos para coordenar paralisações e compartilhar informações sobre condições de trabalho culminou no “breques dos apps” ocorrido no ano de 2020. Essa organização coletiva descentralizada é um exemplo paradigmático de como a mobilização digital pode emergir do próprio proletariado em um contexto de trabalho atomizado e sem vínculo coletivo prévio, revelando a capacidade dos trabalhadores de se organizarem rapidamente e de forma autônoma (Carvalho; Pereira; Sobrinho, 2020).

Por outro lado, evidencia também a dificuldade de sustentar e institucionalizar ações coletivas sem uma estrutura organizativa sólida e o poder de

¹⁴ Outras informações sobre a cooperativa e os serviços desenvolvidos podem ser consultadas em: <https://senhoritascc.com.br/>. Acesso em: 15 maio 2026.

¹⁵ Os serviços disponíveis e o formato de contratação podem ser verificados em: <https://contratequemluta.com/>. Acesso em: 20 mar. 2026.

influência legalmente fundamentado que os sindicatos oferecem.

É de se ressaltar que cooperativas são instrumentos poderosos de autonomia econômica e gestão coletiva, mas operam dentro do quadro regulatório existente, têm escala limitada e vantagem competitiva restrita frente as grandes plataformas. Mais que isso, elas não têm capacidade de alterar as condições de trabalho dominantes, uma vez que as grandes plataformas continuam a empregar a grande maioria dos trabalhadores plataformizados.

Já as redes de solidariedade são fundamentais para apoio mútuo, troca de informações e construção de identidade coletiva. No entanto, carecem de institucionalidade, ou seja, não possuem legitimidade para negociar, não têm poder de litígio e não têm acesso formal aos processos de regulamentação, como os sindicatos possuem.

Dado o nível transnacional das plataformas e a dispersão geográfica dos laboradores, tais formas de representação, mais sensíveis ao dinamismo da *gig economy*, podem garantir um espaço mais inclusivo para as mulheres. No entanto, apenas os sindicatos, dentro do regime jurídico brasileiro, têm o poder de negociar coletivamente com plataformas, acionar o judiciário trabalhista, participar de processos regulatórios, fazer greve e pressionar legisladores. É essa capacidade de disputar as regras estruturais, não apenas fazer frente a elas, que torna o modelo sindical relevante dentro do processo de conquista da igualdade de gênero no trabalho plataformizado.

Reforça-se que as mencionadas entidades associativas são relevantes e os sindicatos devem se inspirar em seus modelos bem-sucedidos (OIT, 2019). Como ficou demonstrado, as redes de solidariedade constroem identidade coletiva e aproximam trabalhadores e as cooperativas oferecem alternativa econômica imediata, mas apenas o sindicato conta com poder institucional para mudar as regras que produzem a desigualdade, não apenas amenizar seus efeitos.

Portanto, essas iniciativas demonstram que as mobilizações de trabalhadores, ainda que dispersos, são efetivas e os sindicatos podem se apropriar da dinâmica das próprias plataformas e se modernizar com o exemplo dos novos movimentos de trabalhadores, mais atentos à realidade da indústria 4.0, valendo-se da dinâmica virtual para fortalecerem a categoria e superarem o seu tradicional formato pautado no trabalho formal e presencial.

O potencial da dimensão sindical só se verificará se o sindicalismo for

capaz de superar suas próprias contradições históricas quanto às questões de gênero. Devem ser superadas as hierarquias patriarcais que marginalizam as trabalhadoras a cargos de apoio e que tratam as pautas de gênero como questões secundárias para que os sindicatos possam exercer o papel de protagonistas na luta pela igualdade de gênero no trabalho por plataforma.

Em síntese, a promoção da igualdade de participação das mulheres na organização do trabalho por plataformas digitais não será alcançada por soluções isoladas, mas por movimentos e projetos integrados. Regulação normativa com perspectiva de gênero, negociação coletiva com representação paritária, redistribuição do trabalho reprodutivo e controle algorítmico são dimensões que devem ser conciliadas para garantir melhores condições de trabalho às mulheres.

A negociação coletiva ocupa posição estratégica nessa estrutura, uma vez que consiste no instrumento que permite transformar demandas em proteções reais e dar voz coletiva às trabalhadoras atomizadas pela lógica individualista das plataformas digitais. No entanto, sua efetividade depende de organizações sindicais internamente democráticas e representativas, dotadas de cotas de gênero efetivas e comitês de mulheres com poder real de pautar e de negociar.

Com efeito, as estruturas sindicais brasileiras são historicamente masculinizadas e a presença feminina nas mesas de negociação com as plataformas é mandatória. Sem a obrigatória participação das mulheres, as pautas de cuidado, dupla jornada, segurança contra assédio e auxílio-creche continuarão sendo relegadas a um plano secundário frente às pautas puramente remuneratórias.

Ademais, o imaginário social que associa o masculino à capacidade de liderança, negociação e combatividade afasta a mulher dos cargos de chefia das organizações sindicais, sendo necessárias efetivas oportunidades de participação às mulheres e o letramento político feminista.

O modelo sindical que se propõe é digitalmente conectado, internamente democrático, sensível à interseccionalidade de gênero e raça e articulado com as demais formas de organização coletiva.

Em suma, deve-se combinar a valorização e expansão do Direito do Trabalho Coletivo, conferindo acesso à possibilidade de negociação a todos os trabalhadores, independentemente do rótulo contratual, e democratizar as estruturas internas de representação de trabalhadores com a inclusão ativa e incentivada das

mulheres nas posições deliberativas e de comando.

Dessa forma, os instrumentos de gestão de conflito coletivos poderão funcionar efetivamente como mecanismos de transformação das relações de trabalho e garantia da efetiva igualdade material de gêneros.

5 CONCLUSÃO

A presente dissertação investigou de que forma a participação sindical e as negociações coletivas podem contribuir para a igualdade de participação das mulheres no mercado de trabalho mediado por plataformas digitais. Para que se pudesse atingir o objetivo proposto, foram estruturados três eixos principais: o trabalho via plataformas digitais; a participação feminina no mercado de trabalho e suas especificidades e a integração feminina às organizações coletivas para uso dos instrumentos negociais como forma de persecução da igualdade.

No tocante ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais, constatou-se que o formato, como está posto, é precarizante e permite que as plataformas extraiam valor do trabalho humano sem assumir as responsabilidades de empregador. Além disso, a subordinação algorítmica, forma pela qual os algoritmos conduzem e manipulam os critérios de exercício do trabalho, é um formato renovado de controle que submete o trabalhador às vontades da plataforma.

Ainda, a análise dos diversos tipos de plataforma demonstrou que a plataformização da economia é um fenômeno heterogêneo que afeta de maneiras distintas um motorista de aplicativo e uma trabalhadora doméstica que disponibiliza seus serviços por aplicativo ou de um programador que realiza microtarefas e uma cuidadora de cães que oferece sua casa como espaço de hospedagem. Todas essas distinções influenciam o nível de controle algorítmico, a remuneração e os graus de exposição aos riscos.

No tocante às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, verificou-se que a economia digital reproduz e intensifica as assimetrias históricas entre homens e mulheres. Isso porque, contrariamente à pretensa neutralidade algorítmica, os algoritmos acabam reproduzindo os preconceitos de seus programadores e dos usuários-consumidores. Assim, as regras de acesso podem ser formalmente iguais para homens e mulheres, mas produzem resultados desiguais porque ignoram as condições em que homens e mulheres participam do mercado de trabalho.

Ao estruturarem a distribuição de serviços, a remuneração e a avaliação dos trabalhadores com base em disponibilidade de horários, volume de horas conectadas e taxa de aceitação de tarefas, os sistemas algorítmicos penalizam

sistematicamente as trabalhadoras, que dispõem de menor tempo livre em razão da dupla jornada. Consequentemente, a transparência algorítmica e a auditoria de gênero dos sistemas são imperiosas para o atingimento da equidade.

Além disso, a segregação ocupacional se reproduz e se aprofunda no contexto das plataformas digitais. As mulheres estão concentradas nos segmentos historicamente associados ao trabalho reprodutivo e de cuidado, mantendo o cenário de menor remuneração e de desprestígio social. Ao mesmo tempo, enfrentam barreiras de entrada em segmentos masculinizados, como o transporte de passageiros, onde preconceitos estruturais e riscos de segurança atuam como filtros informais de exclusão.

A divisão sexual do trabalho, portanto, acaba sendo recodificada pela linguagem de plataforma e perpetuada sob novas formas digitais. Superar essa desigualdade exige também transformações culturais profundas que alterem a valorização social do trabalho de cuidado e a distribuição das responsabilidades domésticas entre homens e mulheres.

Logo, além de instrumentos regulatórios com parâmetros mínimos de proteção, faz-se necessária a organização coletiva dos trabalhadores. Nesse ponto, a negociação coletiva, quando orientada por uma perspectiva de gênero, constitui instrumento poderoso de transformação das condições de trabalho das mulheres.

As experiências internacionais analisadas, como na Dinamarca, Austrália e na Espanha, demonstram que acordos coletivos específicos para trabalhadores de plataforma podem produzir conquistas concretas, desde que os sindicatos se renovem investindo em estratégias digitais de comunicação e mobilização, construindo alianças com coletivos autônomos de trabalhadores e possibilitando modelos de filiação mais flexíveis e acessíveis a trabalhadores informais. É imperioso, sobretudo, que adotem modelos organizativos mais propícios à participação feminina, como possibilidade de participação a distância e agendamento de reuniões em horários que permitam a conciliação com compromissos familiares.

A presença das mulheres como protagonistas dos processos de organização e negociação é fundamental para a incorporação das pautas de gênero nas negociações. Dessa forma, a promoção da equidade de gênero no trabalho plataformizado exige, como condição prévia, a democratização interna das próprias organizações sindicais, com adoção de cotas de representação feminina, criação de

espaços específicos de organização das trabalhadoras e incorporação sistemática da perspectiva de gênero nas pautas.

Diante dos resultados obtidos, é possível afirmar que a participação sindical e a negociação coletiva podem contribuir de forma significativa para a redução das desigualdades de gênero no trabalho plataformizado, desde que haja renovação das estruturas sindicais para incluir trabalhadores informais e dispersos e, sobretudo, a incorporação das mulheres como protagonistas, não meras beneficiárias dos processos negociais.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, jun/2020. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 10 fev. 2026.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2015.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva. **O avesso da moda**: trabalho a domicílio na indústria da confecção. São Paulo: Hucitec, 1986.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro. In ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. **O trabalho invisível**: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- ACTU – Australian Council of Trade Unions. **Minding the Gap**: The 20 Reforms That Are Closing the Gender Pay Gap Faster. 2024. Disponível em: <https://www.actu.org.au/wp-content/uploads/2024/11/Minding-the-Gap.pdf>. Acesso em 27 mar. 2026.
- ALEX, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.
- 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.
- ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, mai/ago 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005>. Acesso em: 01 fev. 2026.
- ARGENTINA. **Decreto DNU n. 475, de 11 de agosto de 2021**. Buenos Aires, 2021. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto>. Acesso em: 12 maio 2026.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n.1, jan/mar 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 dez. 2025.
- Banco Mundial. **Mulheres, Empresas e o Direito 2026**: Benchmarking de leis sobre

empregos e crescimento inclusivo. Resumo executivo. Banco Mundial. 2026

BARBOSA, Ana Luiza de Holanda; GONÇALVES Solange; WAJNMAN Simone; HAKAK, Lorena. As contribuições de Claudia Goldin para a ciência econômica. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Brasília, v. 30, n. 77, abr. 2024, p. 43-55. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13774>. Acesso em: 15 dez. 2025.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Brasília, n. 57, ago. 2014, p. 31-41. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/4177dd53-d18a-469f-89fd-d4a51562acf2/content>. Acesso em: 15 dez. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

BARZILAY, Arianne; BEN-DAVID, Anat. Platform inequality: gender in the gig-economy. **Seton Hall Law Review**, New Jersey, v. 47, n. 393, p. 393-431, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2995906>. Acesso em: 14 dez. 2025.

BATISTA, Flávio Roberto. **Crítica da tecnologia dos direitos sociais**. São Paulo: Outras Expressões; Dobra Universitária, 2013.

BERNARDO, João. Crise dos trabalhadores ou crise do socialismo? **Crítica Marxista**. São Paulo, v. 1, t. 4, p. 22-27, 1997.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno espaço feminino**. Uberlândia, v. 25, n. 1, p. 44, jan./jun, p. 28-52, 2012. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/13656/11077>. Acesso em: 10 jan. 2026.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na Advocacia: Padrões Masculinos de Carreira ou Teto de Vidro**. São Paulo: Lumen Juris, 2016.

BIROLI, Flávia.; QUINTELA, D.F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política e Trabalho**, [s. l.], v. 1, n. 53, p. 72–89, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51417>. Acesso em: 08 dez. 2025.

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

BRAIN, Jessica. The Match Girls Strike. **Historic UK**. 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Match-Girls-Strike/>. Acesso

em: 10 maio 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.785, de 20 de Novembro de 2023**. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm. Acesso em: 13 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto 21.417-A de 1932**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.100, de 29 de Setembro de 1995**. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9100.htm. Acesso em: 13 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n. 12.023, de 27 de agosto de 2009**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de Setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de Julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério Das Mulheres. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. 25 mar. 2024. Disponível: <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 06 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim Mulher no Mercado de**

Trabalho. Mar. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf. Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Proposta de Projeto de Lei cria pacote de direitos para motoristas de aplicativos.** 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/proposta-de-projeto-de-lei-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos>. Acesso em: 20 fev. 2026.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12**, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF n.º 324.** Relator: Min. Roberto Barroso, 30 ago. 2018.

BRAZ, Matheus Viana. TUBARO, Paola. CASILLI, Antonio A. Fabricar os dados: o trabalho por trás da Inteligência Artificial. In FEST, Ricardo; NOWAK, Jorg. **As novas infraestruturas produtivas:** digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 105-120.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Segurança das Mulheres no Transporte por Aplicativo:** Um Desafio Urgente e a Resposta Legislativa do PL 872/2025. 19 mar. 2026. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/seguranca-das-mulheres-no-transporte-por-aplicativo-um-desafio-urgente-e-a-resposta-legislativa-do-pl-872-2025/>. Acesso em 20 mar. 2026.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede** – A era da informação: Economia, sociedade e cultura. 20 ed. São Paulo: Paz & Terra: 2019.

CASTRO, Ana. **Sindicato das Mães e Cuidadoras:** porque cuidar é trabalho. 10 mai. 2021. Disponível em: <https://lunetas.com.br/sindicato-das-maes-e-cuidadoras/>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CASTRO, Barbará. CHAGURI, Mariana Miggiolaro. Gênero, Tempos de trabalho e Pandemia: Por uma política científica feminista. **Linha Mestra**, 41a, p. 23–31, 2020. <https://doi.org/10.34112/1980-9026a2020n41ap23-31>. Acesso em: 01 jan. 2026.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351–374, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 dez. 2025.

CARVALHAL, Terezinha Brumatti. A questão de gênero sob a perspectiva sindical. (2011). **PEGADA** - A Revista Da Geografia Do Trabalho, v. 2, n. 1, 2001. Disponível

em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/763/784>. Acesso em: 25 dez. 2025.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; SANTOS PEREIRA, Sullivan dos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-29, 2020. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/85/55>. Acesso em: 08 maio 2026.

CARVALHO, Laura Nazaré de *et al.* Mulheres na Luta: Primeira República. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 29-44.

CEBRAP - Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. **Núcleo de desenvolvimento mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativo. São Paulo, 2023. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/04/Pesquisa-Cebrap_Amobitec_Pocket-Report-_final.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataform Scale**. Plataform Thinking Labs Pte, 2015.

CINI, Lorenzo. Resisting algorithmic control: understanding the rise and variety of platform worker mobilisations. **New Technology, Work and Employment**, v. 38, p. 125-144.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: una perspectiva latinoamericana. **Latin American Legal Studies**, v. 3, 2018.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. **La Eficacia Diagonal u Oblicua y los Estándares de Conducta em el Derecho del Trabajo**. Toronto: Thomson Reuter, 2015.

CORDERO, Kruskaya. Hidalgo; DAZA, Carolina Salazar. Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina. **Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador**, Quito, 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DEREITOS HUMANOS. **Opinião Consultiva nº 27, de 5 de maio de 2021 (OC-27/21)**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Transparência salarial na EU**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em: 06 mar. 2026.

COOK, Cody *et al.* The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers. **The Review of Economic Studies**, v. 88, out. 2021, p. 2210–2238.

COSTA, Joana Simões *et al.* **A face feminina da pobreza:** sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil. Brasília, nov. 2005. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/76ef314e-c79e-453d-986c-d80465ef1b4b/content>. Acesso em: 13 nov. 2025.

CUSCIANO, Dalton Tria. Gênero e Poder: a presença das mulheres na direção das centrais e confederações sindicais. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-33, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.252>. Acesso em: 20 fev. 2026.

DATA GAUDIUM. **Mesmo em um mercado predominantemente masculino, mulheres mantêm participação acima de 11% no transporte.** Disponível em: <https://data.machine.global/presenca-feminina>. Acesso em 15 mar. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Didice Godinho. Construcción de poder sindical con paridad de género: el caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. **Nueva Sociedad**, n. especial Sindicatos en Transformación, p. 87-111, out. 2017. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2017/especial/5.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho:** caracterização, distinções, efeitos. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

DE MASI, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada:** para entender o nosso tempo. São Paulo: Objetiva, 2017.

DESLANDES, Gabriel. A campanha da Uber e da Lyft contra os direitos. **Revista Opera**, 14 dez. 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/12/14/a-campanha-da-uber-e-da-lyft-contra-os-direitos-trabalhistas-de-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 16 dez. 2025.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Especial: As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2025.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boas Práticas em Negociações n. 16.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimboaspraticas/2025/boletimBoasPraticas16.html>.

Acesso em 10 mar. 2026.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica:** Terceirização e precarização das condições de trabalho. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 12 dez. 2025.

DUPONT, Kathryn Cullen. **Encyclopedia of Women's History in America**. 2. Ed. Nova Iorque: 2000.

ESPANHA. **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 01 dez. 2025.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Acesso em: 01 dez. 2025.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo 2/2015** - Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 01 jan. 2026.

ESPANHA. **Real Decreto-Lei 9/2021**, de 11 de maio de 2021. Disponível em: [boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840). Acesso em: 14 jan. 2026.

EQUAL TIMES. **Special report: Count Us In!** Belgium, 2018. Disponível em: https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women_in_leadership_en_final.pdf. Acesso em: 26 mar. 2026.

EIGE - European Institute for Gender Equality. **Factsheet: Gender equality and economic independence:** part-time work and self-employment. Disponível em: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/factsheet-gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment?language_content_entity=en. Acesso em: 15 mar. 2026.

EIGE - European Institute for Gender Equality. What is gender mainstreaming?. 13 jan. 2017. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/what-gender-mainstreaming>. Acesso em: 15 mar. 2026.

EUROSTAT. **Gender pay gap in unadjusted form**. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=aa05c90c-c063-4613-8736-8e7f89a2bfd6&c=1770977937000. Acesso em: 15 mar. 2026.

FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**. Bogotá, n. 28, p. 85-102, jul. 2002. Disponível em: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ea00b98043f84b9b9bb8bf009dcdef12/15.+Con+los+lentes+del+g%C3%A9nero+se+ve+otra+justicia.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 13 nov. 2025.

FEIJÓ, Janaina. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **FGV IBRE**. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15 dez. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a uberização do trabalho**: Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. PASQUALETO, Oliveira de Quintana Figueiredo. Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores. **Revista do Direito do trabalho e da seguridade social**. São Paulo, n. 222, ano 48, p. 59-90, mar./abr., 2022.

FERNANDES, João Renda Leal. O enquadramento do trabalhador como "empregado" no direito dos EUA: Teste ABC, caso Dynamex, Lei AB-5, Proposição n. 22 e a ampla repercussão do debate jurídico iniciado na Califórnia. **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**. Recife, v. 2, n. 2, p. 208-237, jan./jun. 2022.

FERRANTE, Enzo. Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. **Nueva Sociedad**, n. 294, p. 27-36, jul./ago. 2021. Disponível em: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Ferrante_294.pdf. Acesso: 30 dez. 2025.

FGV Direito. **Briefing Temático 4** - Questões regulatórias a partir do debate na Califórnia. 26 mar. 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/615cf1f3-6d2d-4052-bd09-ecec4241b14e/content>. Acesso em: 10 fev. 2026.

FGV Direito. **Briefing Temático 6** – Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco. 10 jun. 2021. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/10/7.-BF6.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 119, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 26 dez. 2025.

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz. **Infecção do Trato Urinário Recorrente na Mulher**. 6 dez. 2024. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/infeccao-do-trato-urinario-recorrente-na-mulher/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, vol 83, nº 8, out. 2019.

FREITAS, Aline. Mais de 70% das mães empreendedoras iniciaram o próprio negócio após terem filhos. **Portal SEBRAE Minas Gerais**. 09 mai. 2025. Disponível

em: <https://mg.agenciasebrae.com.br/dados/mais-de-70-das-maes-empreendedoras-iniciaram-o-proprio-negocio-apos-terem-filhos/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **On demand**: trabalho sob demanda em plataformas digitais. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

FURTADO, Celso. **Desenvolvimento e subdesenvolvimento**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Contraponto, 2016.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**. Salvador, v. 32. n. 86, p. 24-59, 2019.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxCz/abstract/?lang=pt>.

Acesso em 09 jan. 2026.

GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **GEM 2019**: Análise dos resultados por gênero. Disponível em: <https://www.gemconsortium.org/report>. Acesso em: 17 de dez. de 2025.

GIULIANE, Paola Cappelin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. *In* PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2004. p. 722-753.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GOVERNMENT OF ICELAND. **Equal Pay Certification**. Disponível em: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>. Acesso em: 26 mar. 2026.

HAKIM, Catherine. Segregated and Occupations: a new approach to analysing social change. **European Sociological Review**, Oxford, v. 9, n. 3, p. 289-314, 1993.

Disponível em: [https://academic.oup.com/esr/article-](https://academic.oup.com/esr/article-abstract/9/3/289/679666?redirectedFrom=fulltext)

[abstract/9/3/289/679666?redirectedFrom=fulltext](https://academic.oup.com/esr/article-abstract/9/3/289/679666?redirectedFrom=fulltext). Acesso em 14 de dez. de 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In*: MARUANI, Margareti; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 111 – 123.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho.

Sociologias. Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan/jun, 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?lang=pt>. Acesso em: 10 dez. 2025.

HIRATA, Helena. Cuidado: teorias e práticas. *In* ANGOTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidar, verbo coletivo**: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19. Joaçaba: Editora Unoesc, 2021. Disponível em:

<https://www.unoesc.edu.br/editora/livros-single/e-book-gratuito-cuidar-verbo-coletivo-dialogos-sobre-o-cuidado-na-pandemia>. Acesso em: 01 fev. 2026. *E-book*.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. *In* COSTA, Albertina de Oliveira *et al.* **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão sexual do trabalho?**. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com taxa de 8,9%, sindicalização cresce pela primeira vez desde 2012**. 19 nov. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45174-com-taxa-de-8-9-sindicalizacao-cresce-pela-primeira-vez-desde-2012>. Acesso em: 26 mar. 2026.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais 2019** – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em 24 de dez. de 2025.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Digital platforms and the world of work in G20 countries: status and policy action**. Geneva: ILO, 2021a. Disponível em: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

Ilsøe, Anna. **The Hilfr agreement: Negotiating the platform economy in Denmark**. Copenhagen: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2020.

INDRIVE. **Aqui você escolhe seu preço, seu motorista**. Disponível em: <https://indrive.com/pt-br/city-rides>. Acesso em: 05 jan. 2026.

INSTITUTO FIOCRUZ. **Infecção do Trato Urinário Recorrente na Mulher**. 6 dez. 2024. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/infeccao-do-trato-urinario-recorrente-na-mulher/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

INTERNET SOCIETY FOUNDATION. **Relatório Fairwork Brasil 2025**. Oxford, Reino Unido; Berlim, Alemanha. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/09/Fairwork-Brazil-Report-PT-2025-V4-FINALFINAL.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2026.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. Ed. Blucher, 2020.

KELLY Isabela Duarte. CONSIDERA, Claudio. MELO, Hildete Pereira de. Quanto vale o amor materno? Apenas abraços e beijos?. **FGV IBRE**. 04 out. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quanto-vale-o-amor-materno-apenas-abracos-e-beijos>. Acesso em 10 dez. 2025.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*:

HIRATA, Helena *et al.* **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67–75.

KESSLER-HARRIS, Alice. **Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States**. Nova York: Oxford University Press, 2003.

LAWRENCE, Ken. **Mississippi's First Labor Union**. Disponível em: <http://www.sojournertruth.net/mississippisfirst.pdf>. Último acesso em 22 dez. 2025.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17., 2010, Caxambu. **Anais**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2010. p. 5, 20. Disponível em: https://proceedings.science/proceedings/100446/_papers/179662/download/abstract_file1?lang=pt-br. Acesso em: 10 mar. 2026.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; ROLIM, Ana Paula França; PONTES, Francisca Amélia de Souza. Gênero, trabalho e negociação coletiva: Brasil e França. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 223-238, abr./jun. 2023.

LIMA, Francisco Meton de. **Por que aplicamos os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado**”. *Revista LTr*, abril de 2005.

LIMA, Monica Silva de. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 144, p. 153-172, maio/set. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ct3tfjQXHZYHWywxQ5hXTt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jan. 2026.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)**, v. 10, n. 01, abr. 1980.

LOCOMOTIVA; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Segurança das Mulheres nos deslocamentos pela cidade**. 15 out. 2021. Disponível em: [https://assets-institucional-
ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/10/LocomotivaIPG_PesquisaSegurancaM
ulheresemDeslocamentosFinal-1.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/10/LocomotivaIPG_PesquisaSegurancaMulheresemDeslocamentosFinal-1.pdf). Acesso em: 10 mar. 2026.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, Brasil, v. 34, n. 98, p. 127–142, 2020. Disponível em: <https://revistas.usp.br/eav/article/view/170466>. Acesso em: 11 mar. 2026.

LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza Christina. *In* **Novas Tecnologias e Saúde e Segurança do Trabalhador: uma comparação em Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Revista dos Tribunais, 2020.

MANDALOZZO, Silvana. **A maternidade no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996.

MAEDA, Patricia. Contrato de trabalho intermitente. *In*: Souto Maior, Jorge Luiz; SEVEREO, Valdete Souto. **Resistência**: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 317-325.

MAGAGNOLI, Silvia. Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro. **Labour & Law Issues**, [s.l.], v. 7, n. 2, p. R.85 – R. 108, 2021. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/14101>. Acesso em: 29 dez. 2025.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 106/107, jan/dez 2011/2012.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência**. 10 ed. Cidade do México: Editora Era, 1990.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço Feminino no Mercado Produtivo. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 121-141. *Ebook*.

MCEUEN, Mellisa. **Woman, Gender, and World War II**. Transylvania: Oxford Research Encyclopedia, Jun. 2016.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. 2015.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antônio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez. 2019.

MOURA, Esmeraldo Blanco Bolsonaro de. Além da indústria têxtil: O trabalho feminino em “atividades masculinas”. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v.9, n. 18, p. 83-98, ago/set.1989.

MUCELIN, Guilherme; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. **Relações Trabalhistas ou não trabalhistas na economia de compartilhamento**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e da subordinação. *In* **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015. *E-book*.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Visão global do direito rural no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, p. 58-64, 1995.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado** – a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. 2ª Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. **XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP)**. Caxambú – MG, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/242302882_OS_ESTUDOS SOBRE FEMINIZACAO_DA_POBREZA_E_POLITICAS_PUBLICAS_PARA_MULHERES. Acesso em: 08 dez. 2026.

OEI - ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher** - "Convenção de Belém do Pará", 1994.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154 sobre o Incentivo à Negociação Coletiva**. 1981.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares**. 1981.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183 sobre a Proteção da Maternidade**. 2000.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. 2. ed. Genebra: 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pay transparency legislation**: Implications for employers' and workers' organizations. Genebra, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em 13 jan. 2025.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabajo. Modelo, manual y recomendaciones de política para INAPI**. 2021. Disponível em: https://www.inapi.cl/docs/default-source/2021/centro-de-documentacion/estudios/teletrabajo/informe_teletrabajo_inapi_oit_2021.pdf?sfvrsn=1cd6873d_2. Acesso em: 15 dez. 2025.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Work for a brighter future**. Geneva, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabine/documents/publication/wcms_662410.pdf.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

OLIVEIRA, Lourival José. A desconstrução do valor constitucional do trabalho digno.

Revista Jurídica da Presidência. Brasília, 2024. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2970>>. Acesso em: 10 de jan. de 2026.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Acesso em: 10 dez. 2025.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Beijing Declaration and Platform for Action.** Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2025.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Caixa de Ferramentas –** Promovendo incidência em prol da sociedade do cuidado. ONU Mulheres. 2025. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2025/03/ARTE_Caixa_VeroCuidado_WEB.pdf. Acesso em: 10 dez. 2025.

OXFAM Brasil. **Tempo e cuidar:** O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. 09 jan. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021**, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas – novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PT.html. Acesso em: 01 mar. 2026.

PEDRO, Joana Maria. O feminismo de “segunda onda” - Corpo, prazer e trabalho. *In* PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2012. p. 121-141. *Ebook*.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras:** Presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PERISSÉ, Camille. LOSCHI, Marília. Trabalho de mulher. **Retratos: a revista do IBGE.** Rio de Janeiro, jul./ago 2019. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf. Acesso em: 15 dez. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos.** 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, v.30, 2009.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/59/pnad_2009_v30_br.pdf. Acesso em: 15 dez. 2025.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Teletrabalho e**

trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf. Acesso em: 15 dez. 2025.

PORTUGAL. **Lei nº 45/2018 de 10 de agosto de 2018** – Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em:

<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>. Acesso em 15 dez. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 60/2018**, de 21 de agosto. Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>. Acesso em: 15 dez. 2025.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Ainda a crise do direito laboral: erosão da relação de trabalho típica e o futuro do direito do trabalho. **Estudos do Direito do Trabalho**, v. I. Coimbra: Almedina, 2003. p. 195-211.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jan. 2026.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; LUCCA, Sergio Roberto de. Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores. **Saúde debate**. Rio de Janeiro, v. 48, n. 143, out-dez 2024. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/9270>. Acesso em: 16 fev. 2026

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. O trabalho da mulher no Brasil. **Revista Perspectivas**. São Paulo, v. 5, p. 115-135, 1982. Disponível em:

<https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1804/1457>. Acesso em: 30 dez. 2025.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2026.

SANTOS, Eneida Maria dos; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, p. 1-37, jun. 2022.

Disponível em <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/126>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*.

SANTOS, Maria Helena; CERQUEIRA, Carla; CRUZ, Rui Vieira. Gender asymmetries in Portuguese trade unions: the case of the CGTP-IN. **European journal of women's studies**, v. 29, n. 1, p. 54-71, feb. 2022.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Elefante, 2016.

SCHONARD, Martina. LOPEZ, Laura Fernandez. **Rights of women and gender equality with regard to pay, treatment at work, labour market and career opportunities in Iceland**. Out. 2021. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI\(2021\)699658_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI(2021)699658_EN.pdf). Acesso em: 27 mar. 2026.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Os Economistas – A teoria do desenvolvimento econômico - Uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1997.

SEBRAE Paraná. **Pesquisa Mães Empreendedoras 2026**. Disponível em: <https://sebraepr.com.br/wp-content/uploads/2026/05/PUB-Pesquisa-Maes-Empreendedoras-2026.pdf>. Acesso em: 10 maio 2026.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. 14 ed. São Paulo: Record, 2019.

SILVA, Sandro Pereira; CAMPOS, André Gambier. Sindicalismo e Gênero no Brasil: a dinâmica recente. **Revista Vernáculo**, Curitiba, n. 36, p. 76, 2º sem, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/37488/25634>. Acesso em: 10 dez. 2025.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito, os direitos fundamentais nas relações entre os particulares**. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho Aplicado**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, v. 2, 2021.

STATISTICS ICELAND. **The gender pay gap decreased between 2019 and 2023**. Disponível em: <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023/>. Acesso em: 26 mar. 2026.

STEFANO, Valerio de. **The rise of “Just-in-time workforce”**: on-demand work, crowd work and labour protection in the “Gig-economy”. Gevena: International Office Labour – ILO, 2016.

SOIHET, Rachel. Movimento de mulheres - a conquista do espaço público. In PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 121-141. Ebook.

SOUPIIN, Elisa. Assédio, machismo, suspeita de boicote: a rotina das entregadoras de app. **Universa UOL**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/07/05/assedio-machismo-suspeita-de-boicote-a-rotina-das-entregadoras-de-app.htm>. Acesso em: 10 jan. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por um pacto social. In **Jorge Souto Maior**. 2008. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social..pdf. Acesso em: 20 dez. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização. In: **Jorge Souto Maior**, jun. 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 17 dez. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores In: **Jorge Souto Maior**, 08 mai. 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 11 dez. 2025.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017.

STF – Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 DF**. Rel. Ministro Roberto Barroso. DJ: 30/08/2018.

STF - Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.938**. Distrito Federal. Relator: Min. Alexandre de Moraes. DJ: 20 nov. 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. Da relação trabalho. **Revista do TST**. Brasília, vol. 75, out/dez, p. 17-24, 2009.

SWEDEN SVERIGE. **Equal power and influence for women and men – that's what Sweden aims for**. 16 jan. 2026. Disponível em: <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>. Acesso em: 26 mar. 2026.

TELLES, Lorena Féres da Silva. **Libertas entre sobrados**: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). São Paulo: Alameda, 2013.

TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the sharing economy**, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009943. Acesso em 29 dez. 2025.

TOLEDO, Carolina. **Mulheres**: o gênero nos une, a classe nos divide. 2 Ed. São Paulo: Sundermann, 2008.

TST – Tribunal Superior do Trabalho, Pleno, **IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046**, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009.

UNIÃO EUROPÉIA. **Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho** de 20 de junho de 2019. Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/por>. Acesso em: 10 mar. 2026.

UNIÃO EUROPÉIA. **Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho** de 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>. Acesso em: 10 mar. 2026.

UNITED NATIONS. **Report from NORWAY to UN** - High Commissioner for Human Rights Working group on discrimination against women in law and practice. 10 abr. 2012. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/PublicPoliticaILife/Norway.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2026.

VALLEJO, Pilar Riva. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na regulamentação do trabalho dependente na Espanha. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, v.46, n.76, p.155-196, jul./dez.2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Pilar_Vallejo.pdf. Acesso em: 02 jan. 2026.

VERONESE, Marília Veríssimo; SALVAGNI, Julice. Do Cooperativismo de plataforma à economia solidária digital. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Brasília, v. 31, n. 79, p. 189-195, abr. 2025. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/a032f730-03af-4083-b6e6-63a34ac7a70c/content>. Acesso em: 28 fev. 2026.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho das mulheres e feminismo: uma abordagem de gênero do direito do trabalho. *In*: KASHIMURA, Celso Naoto; AKAMINE,

Oswaldo; MELO, Tarso de. *In Para a crítica do direito* – Reflexões sobre teorias e práticas jurídicas. São Paulo: Outras Expressões e Dobra Editorial, 2015. Parte II. p. 497-524.

WALBY, Sylvia. **Patriarchy at Work**: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment. Cambridge: Polity Press, 1986.

WSJ - Wall Street Journal. **Uber, Lyft and Others Win California Ruling to Treat Drivers as Contractors**. 25 jul. 2024. Disponível em: <https://www.wsj.com/business/uber-and-lyft-win-california-judgment-to-treat-drivers-as-contractors-e274cddf>. Acesso em: 05 dez. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **These 4 Nordic countries hold the secret to gender equality**. 18 dez. 2018. Disponível em: https://www.weforum.org/stories/2018/12/nordic-countries-women-equality-gender-pay-gap-2018/?gad_source=1&gad_campaignid=22228224717&gbraid=0AAAAAoVy5F7AUesYpnyNDIeLyzgGyDtWr&gclid=CjwKCAjw-J3OBhBuEiwAwqZ_hykfBeXD0WKcTkUlmoAHbo4dtnpHZPwhCBayflUJSv4ZZtdnQU nWaBoCDEAQAvD_BwE. Acesso em: 27 mar. 2026.

WORLD ECONOMIC FORUM. **What the world can learn about equality from the Nordics**. 10 ago. 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2018/08/what-the-world-can-learn-about-equality-from-the-nordic-model/>. Acesso em: 27 mar. 2026.

ZANELLO, Valeska *et al.* Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 30, n. 2. 14 set. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/86991/51584>. Acesso em: 15 fev. 2026.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de Trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ANEXOS

ANEXO A

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la
igualdad efectiva de mujeres y hombres

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

6115 *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos

constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se

extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajado-

ras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este

Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley

tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profe-

sional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II**Políticas públicas para la igualdad****CAPÍTULO I****Principios generales****Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. Informe periódico.

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad

del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos.*

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales

podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. *La educación para la igualdad de mujeres y hombres.*

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. *Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. *Integración del principio de igualdad en la política de salud.*

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. *Sociedad de la Información.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. *Deportes.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. *Desarrollo rural.*

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de

soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. Corporación RTVE.

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.

b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre muje-

res y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designa-

rán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. *Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutuo- lismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. *Factores actuariales.*

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. *Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.*

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. *Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la

coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candida-

tos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el

estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.^a del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el período de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del período máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reintegro en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el período de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reintegro exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrá de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de

Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedad de la información.

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de

idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso

obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspen-

sión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios corres-

pondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violen-

cia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del

artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieran cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de

trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.^a bis en la Sección 2.^a del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. *Responsabilidades en materia de igualdad*

Artículo 46 bis. *Responsabilidades empresariales específicas.*

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en

el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosesta. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. *Discriminación en el acceso al empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciase carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización

efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

Maternidad

SECCIÓN PRIMERA. SUPUESTO GENERAL

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. *Prestación económica.*

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.*

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

SECCIÓN SEGUNDA. SUPUESTO ESPECIAL

Artículo 133 sexies. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. *Prestación económica.*

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Paternidad

Artículo 133 octies. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. *Prestación económica.*

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. *Prestación económica.*

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV QUINQUIES

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. *Prestaciones.*

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El periodo de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. *Protección de los trabajadores contratados para la formación.*

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. *Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Periodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. *Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.*

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«Artículo 12. *Prestaciones.*

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso

estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerle por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de

diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. Designación del Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del

Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del

artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados periodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los periodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del periodo que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los periodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado

en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

6116 INSTRUMENTO de Adhesión de España al Protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, Nueva York 31 de mayo de 2001.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución y, por consiguiente, cumplidos los requisitos exigidos por la Legislación española, extendiendo el presente Instrumento de Adhesión de España al Protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, hecho en Nueva York el 31 de mayo de 2001 para que mediante su depósito y, de conformidad con lo dispuesto en su Artículo 18, España pase a ser Parte de dicho Protocolo.

En fe de lo cual firmo el presente Instrumento, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, con la siguiente declaración:

«1. España no se opone a la aplicación del principio de autodeterminación en los procesos de descolonización, pero desea subrayar que la aplicación del principio de autodeterminación debe ser compatible con el principio de integridad territorial de los Estados. Ello es especialmente relevante en relación a los supuestos en los que existe una disputa de

soberanía sobre el territorio en cuestión, como es el caso de Gibraltar.

2 Esta posición española se apoya en la doctrina establecida por las Naciones Unidas sobre este punto, recogida en las resoluciones 1514, 2353, 2429 y 2625 de la Asamblea General, entre otras.»

Dado en Madrid, a 25 de enero de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores
y de Cooperación,
MIGUEL ÁNGEL MORATINOS

PROTOCOLO CONTRA LA FABRICACIÓN Y EL TRÁFICO ILÍCITOS DE ARMAS DE FUEGO, SUS PIEZAS Y COMPONENTES Y MUNICIONES, QUE COMPLEMENTA LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL

PREÁMBULO

Los Estados Parte en el presente Protocolo,

Conscientes de la urgente necesidad de prevenir, combatir y erradicar la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones, a causa de los efectos perjudiciales de estas actividades para la seguridad de cada Estado y región y del mundo en general, que ponen en peligro el bienestar de los pueblos, su desarrollo económico y social y su derecho a vivir en paz,

Convencidos, por tanto, de la necesidad de que los Estados adopten todas las medidas apropiadas a tal fin, incluidas medidas de cooperación internacional y de otra índole en los planos regional y mundial,

Recordando la resolución 53/111 de la Asamblea General, de 9 de diciembre de 1998, en la que la Asamblea decidió establecer un comité especial intergubernamental de composición abierta con la finalidad de elaborar una convención internacional amplia contra la delincuencia organizada transnacional y de examinar la posibilidad de elaborar, entre otras cosas, un instrumento internacional contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones,

Teniendo presentes los principios de igualdad de derechos y de libre determinación de los pueblos, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración sobre los principios de derecho internacional referentes a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas,

Convencidos de que complementar la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional con un instrumento internacional contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, sus piezas y componentes y municiones será de utilidad para prevenir y combatir esos delitos,

Han acordado lo siguiente:

I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Relación con la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.*

1. El presente Protocolo complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y se interpretará juntamente con la Convención.

2. Las disposiciones de la Convención se aplicarán mutatis mutandis al presente Protocolo, a menos que en él se disponga otra cosa.

ANEXO B

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la
Ley del Estatuto de los Trabajadores

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 233, de 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-2021-15767

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	2
<i>Artículos</i>	4
Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.....	4
<i>Disposiciones finales</i>	5
Disposición final primera. Título competencial.....	5
Disposición final segunda. Entrada en vigor.....	5

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: sin modificaciones

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

PREÁMBULO

I

Las tecnologías de la información y la comunicación han tenido la virtualidad de transformar, en todo el mundo, las relaciones sociales, los hábitos de consumo y, con ello, han generado oportunidades de nuevas formas de negocio que giran, entre otros factores, en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa.

Del mismo modo, los métodos de cálculo matemáticos o algoritmos se han aplicado a las relaciones de trabajo revolucionando la forma en que se prestan los servicios, optimizando recursos y resultados. Estos métodos presentan un fuerte potencial para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas. Buena muestra de ello han sido los resultados de una digitalización forzada o acelerada a lo largo de la crisis sanitaria, habilitando servicios y atención sanitaria personalizados a distancia, permitiendo el mantenimiento de negocios a través de servicios en línea; o garantizando la continuidad de las prestaciones de trabajo a distancia.

La aplicación de estos medios tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales, cuyas ventajas son evidentes. Las ventajas y consecuencias positivas sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras son perfectamente compatibles con la finalidad del derecho del trabajo en su función reequilibradora de intereses, protectora de la parte más débil contractualmente o de gestión de los recursos humanos y mejora de la productividad de las empresas.

Esta es la fórmula de compatibilidad que garantiza que la revolución tecnológica aporte sus efectos positivos de forma equitativa y redunde en el progreso de la sociedad en la que se ha instalado. Un mercado de trabajo con derechos es garantía de una sociedad moderna, asentada en la cohesión social, que avanza democráticamente; un mercado centrado en las personas, que convierte a su tejido productivo en menos volátil y más resiliente ante los cambios.

A pesar de las enormes dificultades, especialmente las técnicas, que ha supuesto afrontar este reto, el diálogo social ha permitido que nuestro país avance de forma pionera en esta materia y lo haga de la mano de un diagnóstico y una solución compartida por los interlocutores sociales más representativos cuyas aportaciones han resultado decisivas. Esta Ley, por tanto, es fruto del Acuerdo adoptado, el pasado 10 de marzo de 2021, entre el Gobierno, CC. OO., UGT, CEOE y CEPYME, tras el trabajo desarrollado por la Mesa de Diálogo constituida, a tal efecto, el 28 de octubre de 2020.

II

La presente Ley cuenta con un artículo y dos disposiciones finales, cuya finalidad es la precisión del derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado, así como la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

El artículo único modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en dos aspectos. En

primer lugar, modifica el artículo 64, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado 4, en el que se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En segundo lugar, introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Dicha presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La labor esencial realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en el origen de buena parte de las sentencias que han resuelto a favor o en contra de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto y que han culminado con la STS 805/2020, de 25 de septiembre.

La nueva disposición adicional incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en dicha sentencia, primera dictada en unificación de doctrina, valiéndose para ello de la prevalencia del principio de realidad en el sentido señalado por sentencias precedentes, como la STS 263/1986, de 26 de febrero de 1986, o STS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014, y en la que se destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual. En dicha sentencia se fundamenta lo siguiente:

«Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”. En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 del Código Civil) (FJ 7.º).»

Partiendo de esta máxima, el Alto Tribunal analizó la relación entre la plataforma de reparto demandada y el trabajador concernido por el recurso, reiterando, como ya lo había establecido en numerosas ocasiones con anterioridad (por todas, SSTs de 22 de abril de 1996, recurso 2613/1995; y de 3 de mayo de 2005, recurso 2606/2004), que las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad y, en tal sentido, las notas de dependencia y ajenidad, pueden traducirse a la realidad de formas diferentes a las clásicas cuando la empleadora asume los riesgos de la operación y es beneficiaria de sus frutos, realizando una labor de coordinación, organización o control de la prestación u ostentando la potestad sancionadora, y ello aunque sus prerrogativas se manifiesten de forma indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica, de las condiciones de trabajo o del servicio prestado.

A través de una nueva disposición adicional vigesimotercera, y por acuerdo adoptado en la mesa del diálogo social, se traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia, con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores refleje estas nuevas realidades de forma clara.

De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad. En consecuencia, la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo.

Asimismo, se refuerza, a través de la invocación explícita del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, la importancia de valorar la naturaleza real del vínculo, el contenido de las prestaciones, y la configuración asimétrica y efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual, como un elemento necesario para garantizar el efecto útil y protector que corresponde al derecho laboral.

Los algoritmos merecen nuestra atención y análisis, por los cambios que están introduciendo en la gestión de los servicios y actividades empresariales, en todos los aspectos de las condiciones de trabajo y, sobre todo, porque dichas alteraciones se están dando de manera ajena al esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa. En este sentido, otra de las reflexiones compartidas por la mesa de diálogo social consiste en señalar que no podemos ignorar la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tenga en cuenta esta repercusión tanto en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras como en la competencia entre las empresas.

La eficacia de la nueva disposición adicional vigesimotercera, basada, como se ha expuesto, en la valoración de la naturaleza real del vínculo, va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, que debe permitir discernir si las condiciones de prestación de servicios manifestadas en una relación concreta encajan en la situación descrita por dicha disposición, siempre desde el mayor respeto a los secretos industrial y comercial de las empresas conforme a la normativa, que no se ven cuestionados por esta información sobre las derivadas laborales de los algoritmos u otras operaciones matemáticas al servicio de la organización empresarial.

Por último, se incluye una disposición final primera relativa al título competencial y una disposición final segunda relativa a la entrada en vigor.

III

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral.

Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimotercera. *Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 28 de septiembre de 2021.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo. [Ref. BOE-A-2021-7840](#)

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.