



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE DIREITO – FD/UNB
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TRABALHADORAS DOMÉSTICAS UBERIZADAS
Uma Análise dos Desafios do Direito do Trabalho a partir da Plataforma Parafuzo

Mariana Maciel Viana Ferreira

Brasília
2022

MARIANA MACIEL VIANA FERREIRA

TRABALHADORAS DOMÉSTICAS UBERIZADAS

Uma Análise dos Desafios do Direito do Trabalho a partir da Plataforma Parafuzo

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Renata Queiroz Dutra.

Brasília

2022

FOLHA DE AVALIAÇÃO

BANCA AVALIADORA

Professora Dr.^a Renata Queiroz Dutra (Orientadora)

Professor Dr. Antônio Sérgio Escrivão Filho

Professora Mestre Raianne Liberal Coutinho

RESUMO

Trata-se de trabalho de conclusão de curso, que se propõe a analisar o fenômeno da uberização no âmbito do trabalho doméstico. Para essa análise, serão realizadas pesquisas bibliográficas e documentais, bem como o estudo de uma plataforma para contratação de serviços de limpeza, a Parafuzo. Toma-se como premissa que a uberização é um modelo de negócio que se baseia na substituição das formas estáveis de emprego e na flexibilização da regulação do trabalho. Trata-se de um fenômeno em curso que atingiu as mais diversas atividades, entre elas, o trabalho doméstico remunerado. Por outro lado, analisar o trabalho doméstico no Brasil de hoje pressupõe realizar um recorte de gênero e raça; e compreender como esses elementos moldaram historicamente sua regulação jurídica. No estudo da plataforma Parafuzo, serão analisados: (i) os Termos e Condições de Uso; (ii) a forma de conexão da oferta e demanda; (iii) a forma de remuneração das trabalhadoras; (iv) a finalidade das notas e avaliações dos clientes; e (v) as situações de inativação de perfis. Conclui-se que existe uma relação de subordinação entre as trabalhadoras e o aplicativo, uma vez que este exerce controle e direção sobre as atividades realizadas: a Parafuzo estabelece unilateralmente o preço dos serviços e a remuneração das trabalhadoras; une prestadores e tomadores dos serviços; e aplica punições contra as trabalhadoras. Trata-se, portanto, de uma empresa de serviços de limpeza e montagem de móveis, pautada pela lógica capitalista de auferimento de lucro, que realiza seu negócio apropriando-se do valor do trabalho das trabalhadoras domésticas enquanto parte de seus processos. A partir dessas duas perspectivas, a pesquisa mapeará os desafios do Direito do Trabalho para a garantia do trabalho digno em face do trabalho doméstico uberizado.

Palavras-Chave: Uberização do trabalho; trabalho doméstico; Plataforma Parafuzo.

ABSTRACT

This is a course conclusion work, which aims to analyse the phenomenon of uberization in domestic work. For this analysis, bibliographic and documentary research will be conducted, as well as the study of the platform called Parafuzo, which is used for hiring cleaning services. It is taken as a premise that uberization is a business model based on the replacement of stable forms of employment and the flexibilization of labour regulation. It is an ongoing phenomenon that has affected the most diverse activities, including paid domestic work. On the other hand, analysing domestic work in Brazil today presupposes a gender and race approach; and to understand how these elements have historically shaped its legal regulation. In the study of the Parafuzo platform, the following will be analysed: (i) the Terms and Conditions of Use; (ii) the form of connection between supply and demand; (iii) the way in which the workers are remunerated; (iv) the purpose of customer ratings and reviews; and (v) situations of inactivation of profiles. The conclusion was that there is subordination between the workers and the application since the latter exercises control and direction over the activities carried out: Parafuzo unilaterally establishes the price of the service and the remuneration of the workers; joins service providers and service takers; and applies punishments for the workers. It is, therefore, a cleaning and furniture installation company, guided by the capitalist logic of profit making, which carries out its business by appropriating the value of the work of domestic workers as part of its processes. From these two perspectives, the research will map the challenges of Labour Law to guarantee decent work in uberized domestic work.

Keywords: Uberization; domestic work; Parafuzo internet platform.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Participação de pessoas ocupadas no emprego doméstico, por sexo e raça Brasil - 2018 (mil pessoas) _____ p. 15

Imagem 2 - Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por faixas etárias – Brasil (Em %) _____ p. 17

SUMÁRIO

RESUMO	3
ABSTRACT	4
LISTA DE IMAGENS	5
SUMÁRIO.....	6
INTRODUÇÃO.....	7
I. TRABALHO DOMÉSTICO: TRABALHO, GÊNERO E RAÇA	11
I.1. Divisão Racial e Sexual do Trabalho	11
I.2. Trabalho Doméstico no Brasil.....	14
I.3. Discussão normativa.....	19
I.3.1 Histórico Normativo	19
II. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	26
II.1. As novas plataformas digitais	26
II.1.1. O que é a Uberização.....	31
II.1.2. Uberização e Trabalho Feminino	33
II.2. Como a Uberização desafia o contexto do Direito do Trabalho	34
II.3. A configuração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações uberizadas	38
III. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	42
III.1. Os Desafios da Uberização no Âmbito do Trabalho Doméstico	42
III.2. Análise do Aplicativo Parafuzo	44
III.3. Uberização: o sentido social	52
CONCLUSÃO.....	56
BIBLIOGRAFIA	59

INTRODUÇÃO

A economia de compartilhamento (*sharing economy*) nasceu com o objetivo de incentivar a solidariedade e o consumo sustentável. Contudo, as verdadeiras manifestações da economia de compartilhamento foram superadas por modelos de negócios que são manifestações do capitalismo puro (FABRELLAS, DURAN, 2016, p. 5). Com isso, observa-se o surgimento do fenômeno da uberização.

Trata-se de um modelo de prestação de serviços adotado por empresas as quais se dizem prestadoras de um serviço de tecnologia para a intermediação de oferta e demanda, e que “vendem” a ideia de o trabalhador se tornar um empreendedor, um autônomo. Porém, na prática, mais do que apenas conectar oferta e demanda, muitas dessas empresas intervêm no modo de prestação do serviço pelo “parceiro” cadastrado.

Apesar do nome “uberização” - termo surgido a partir da empresa Uber - o fenômeno não nasceu com a empresa Uber, nem mesmo se limita a ela. O termo se refere a uma “nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho” (ABÍLIO, 2019, p. 2). Trata-se de um modelo de negócios que, na verdade, escondido sob o manto do “trabalhador empreendedor”, omite-se quanto a responsabilidades e obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação aos que chamam de “parceiros”.

Quando se fala em uberização, a maioria das pessoas pensa nos motoristas e entregadores de aplicativo; e as trabalhadoras domésticas - as diaristas uberizadas - muitas vezes são esquecidas. Por isso, é importante abrir caminho para esse debate.

O trabalho doméstico é uma clara herança da escravização africana promovida por séculos no Brasil, aliada ao trabalho de cuidado imputado ao gênero feminino. A categoria dos trabalhadores domésticos permaneceu por décadas em uma fase de exclusão jurídica. O paulatino e limitado processo de cidadania para essa categoria ainda não culminou em uma cidadania plena para esses trabalhadores: a maioria labora no mercado de trabalho informal - logo, sem acesso a direitos trabalhistas e previdenciários - e, até hoje, o trabalho é tido como inferior, havendo grande desvalorização social em torno dessa categoria.

Importante notar que o trabalho doméstico tem gênero e raça. Segundo o IBGE (2019), em 2018, 6,8% dos ocupados - ou seja, 6,2 milhões de pessoas - eram trabalhadores domésticos, sendo 5,8 milhões de mulheres contra apenas 458 mil homens. O trabalho doméstico emprega milhões de mulheres, correspondendo a aproximadamente 15% das trabalhadoras ocupadas - cerca de 10% das mulheres brancas e 18,6% das mulheres negras. Trata-se de uma categoria de grande importância, cujas condições de prestação dos serviços merecem um estudo mais detido.

A uberização do trabalho, por sua vez, é um tema revestido de atualidade. As novas tecnologias têm provocado mudanças estruturais nos mais diversos âmbitos da sociedade, ao redor de todo o mundo. O domínio das plataformas digitais cresce vertiginosamente e não há sinais de que esse novo paradigma vá se alterar: segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), no início de 2019, 3,8 milhões de brasileiros tinham no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda (ABÍLIO, 2020). Portanto, é um tema com grande relevância jurídica, econômica e social, sendo imprescindível uma ampla discussão.

O objetivo da presente monografia é explorar o fenômeno da uberização das relações de trabalho, no âmbito do trabalho doméstico, e explicitar os problemas jurídicos dele decorrentes. O trabalho digno é elemento indispensável para a consolidação da condição humana do trabalhador, sua inserção social e política, e emancipação e realização pessoal. A importância dessa pesquisa está em lançar o olhar sobre um tema em recente ebulição que carece ainda de muitos debates e de debates aprofundados, especialmente considerando o grau de vulnerabilidade e precarização da categoria das trabalhadoras domésticas.

Para o adequado desenvolvimento do trabalho, foram definidos os seguintes objetivos de pesquisa:

- verificar se, no âmbito do trabalho doméstico, o fenômeno da uberização tem o potencial de aumentar a precarização da categoria - já bastante precarizada;
- verificar se as plataformas e aplicativos que dizem apenas conectar oferta e demanda limitam-se de fato a isso ou se, na verdade, são modelos de negócios capitalistas que apenas se omitem em suas obrigações trabalhistas e previdenciárias;
- refletir acerca das perspectivas e abrangências do conceito clássico de alguns elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, tais como subordinação e não eventualidade;
- verificar os impactos negativos da precarização e informalização das relações de trabalho, em especial, no trabalho doméstico uberizado.

Para tanto, será realizada uma pesquisa exploratória. Serão realizadas pesquisas bibliográficas - consultas a livros, periódicos científicos, teses e dissertações, em bases de dados - a fim de se fazer um levantamento da literatura sobre o tema e identificar abordagens teóricas relevantes para o estudo do fenômeno. Além disso, serão realizadas pesquisas documentais - consultas a dados estatísticos sobre o trabalho doméstico e o trabalho uberizado e notícias - para a análise da situação concreta das trabalhadoras domésticas uberizadas, de modo a relacioná-la à produção teórica existente. Ainda, serão consultadas as legislações brasileiras pertinentes ao tema.

Por fim, far-se-á a análise de uma das plataformas de trabalho doméstico, a Parafuzo, analisando-se os documentos institucionais, notícias e artigos sobre ela e, ainda, reclamações, no site Reclame Aqui, de trabalhadoras domésticas vinculadas à Parafuzo. A escolha da plataforma Parafuzo se deveu ao fato de esta estar presente em mais de 100 cidades do Brasil, em 17 estados e no Distrito Federal (PARAFUZO, 2022a). Além disso, a plataforma existe desde 2014 e por meio dela já foram realizados mais de 900.000 serviços (PARAFUZO, 2022a). Ou seja, trata-se de uma plataforma já consolidada no mercado, que servirá como objeto de estudo para a análise da uberização do trabalho doméstico.

A coleta de dados será a partir da leitura: leitura exploratória - verificação se o material selecionado preliminarmente interessa à pesquisa e à análise do problema estabelecido; leitura seletiva - seleção do material que interessa ao desenvolvimento da monografia; leitura analítica - leitura integral do material, análise e seleção das ideias principais; leitura interpretativa - correlação das informações obtidas entre os diferentes materiais e obras analisados.

A análise dos dados obtidos será qualitativa: análise do conteúdo do material bibliográfico e testes de correlação do conteúdo do material documental com o conteúdo do material bibliográfico.

Com relação à pesquisa nas reclamações no Reclame Aqui, pesquisou-se pelo nome da empresa no site. Uma vez que o Reclame Aqui não separa as reclamações dos clientes (tomadores dos serviços de limpeza) das trabalhadoras, buscou-se fazer essa identificação a partir da classificação e do título da reclamação indicados pelos próprios usuários. Foram analisadas por volta de 50 reclamações, postadas no período de fevereiro a abril de 2022, tendo sido selecionadas algumas para constarem nesta monografia. As reclamações selecionadas são representativas dos problemas e solicitações observados em outras reclamações constantes do site.

Para além da introdução, este estudo está estruturado nos seguintes capítulos: (i) Trabalho Doméstico: Trabalho, Gênero e Raça; (ii) Uberização das Relações de Trabalho; e (iii) Uberização das Relações de Trabalho no Âmbito do Trabalho Doméstico.

No primeiro capítulo, far-se-á uma abordagem de gênero e raça do trabalho doméstico remunerado. Será identificado quem compõe a categoria de trabalhadores domésticos e como o entrecruzamento das relações sociais de gênero e raça imprimem marcas umas nas outras. A reconstrução histórica do surgimento do trabalho doméstico remunerado que se tem hoje será o pano de fundo dessa discussão sobre a multiplicidade de fatores que influenciam na condição social de um indivíduo.

Ademais, neste capítulo, apresentar-se-á o histórico normativo do trabalho doméstico no Brasil, identificando a longa fase de exclusão jurídica pela qual a categoria passou, bem como o lento e inconcluso processo de inclusão jurídica e aquisição de cidadania trabalhista.

No capítulo seguinte, será analisado o fenômeno de desenvolvimento de atividades econômicas no mundo digital e algumas das diferentes perspectivas dos autores sobre esse tema. Entre as diversas formas de plataformização do trabalho, dar-se-á enfoque para a chamada uberização – novo modelo de negócio, em que se tem a flexibilização do trabalho e um consequente processo de informalização e precarização.

Será abordado, também, o recorte de gênero no trabalho uberizado, destacando que, embora a precarização do trabalho feminino não seja novidade das plataformas digitais, estas a intensificam.

Por fim, buscar-se-á analisar o papel do Direito do Trabalho diante desse novo cenário e se é possível identificar todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações uberizadas.

No último capítulo, serão apresentados os desafios da uberização no contexto específico do trabalho doméstico. Far-se-á, em seguida, o estudo da plataforma Parafuzo, a fim de verificar se existe uma relação de emprego entre as trabalhadoras domésticas e a plataforma, identificando os mecanismos de burla ao Direito do Trabalho.

Ao final, será apresentada uma breve conclusão acerca do estudo aqui desenvolvido.

I. TRABALHO DOMÉSTICO: TRABALHO, GÊNERO E RAÇA

I.1. Divisão Racial e Sexual do Trabalho

As relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres são determinantes para as condições de vida e trabalho desfrutadas por esses grupos. As relações entre os sexos não são fixas, elas variam de acordo com fatores históricos e sociais.

O modo de produção capitalista estabeleceu uma divisão do trabalho na qual coube aos homens o papel de provedor, sendo-lhes incumbido o trabalho de **produção**; e às mulheres, o papel de donas de casa e mães, ficando incumbidas do trabalho de **reprodução** (HIRATA, KERGOAT, p. 599, 2007). Dessa forma, constituíram-se dois espaços: o privado e o público - do qual as mulheres eram excluídas (HIRATA, KERGOAT, p. 599, 2007).

Essas diferenças entre “trabalhos de homem” e “trabalhos de mulher”, ao contrário do que por muito tempo se defendeu, são “construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica” (KERGOAT, 2009, p. 71) - e estas diferenças refletem a própria construção social dos conceitos de masculinidade e feminilidade.

O conceito de divisão sexual do trabalho surgiu na França, na década de 1970, quando as mulheres tomaram consciência de uma opressão específica: o trabalho doméstico - um trabalho invisível, realizado de forma gratuita e tido como próprio da natureza feminina (HIRATA, KERGOAT, 2008, p. 264). Segundo a socióloga Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho é

a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). (KERGOAT, 2009, p. 67)

As sociólogas Helena Hirata e Danièle Kergoat explicam que o conceito tem dois conteúdos distintos na França: i) o estudo da distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho e como ela se associa à repartição desigual do trabalho doméstico entre os sexos e ii) a constatação de que as desigualdades são sistemáticas e permitem articular a criação de um sistema de gênero (HIRATA, KERGOAT, 2008, p. 263).

Hirata e Kergoat criticam a literatura descritiva, que se utiliza do conceito de divisão sexual do trabalho apenas em termos de constatação de desigualdades entre os sexos, sem, contudo, aprofundar a reflexão “sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto, os sexos” (HIRATA, KERGOAT, 2008, p. 263).

Danièle Kergoat defende que é preciso ir além de um conceito descritivo das desigualdades e entender os princípios da divisão sexual do trabalho. Dessa forma, a socióloga explica que há não apenas uma **separação** entre “funções de homens” e “funções de mulheres” (princípio da separação), mas também uma **hierarquia**, em que o trabalho de homem vale mais do que o de mulher (princípio da hierarquização) (KERGOAT, 2009, p. 67). Há, portanto, uma relação de poder e dominação entre os sexos.

Na década de 1970, a partir dessa constatação de que as mulheres estavam “presas” no trabalho doméstico não remunerado, iniciou-se uma luta pela inserção feminina no mercado de trabalho formal. Contudo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho profissional, em uma sociedade capitalista que exige das trabalhadoras cada vez mais disponibilidade e mais resultados, levou sobretudo mulheres brancas a “terceirizarem” o trabalho doméstico que antes exerciam (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601). E quem assumiu o trabalho doméstico, quando as mulheres de classe média e alta adentraram o mercado de trabalho, foram as mulheres em situação precária, em regra, mulheres não brancas. Surge, assim, uma relação de classe entre as mulheres empregadas e essa nova classe servil (HIRATA, KERGOAT, 2008, p. 268).

Afirma Jurema Gorski Brites que “o fenômeno da racialização não é apenas uma característica residual na sobrevivência do trabalho doméstico; na verdade ele compõe a base de manutenção da lógica deste último” (BRITES, 2013, p. 429). No Brasil, as empregadas domésticas são, em sua maioria, mulheres negras. Percebe-se que

a saída das mulheres brancas para o âmbito público e, assim, para os trabalhos oferecidos nas empresas e indústrias só pôde ser por elas alcançados porque às trabalhadoras negras não restaram outras opções de trabalho remunerado, em geral, senão o de limpeza e conservação da casa e do cuidado de outras pessoas, na **casa** das primeiras. (LEITE, 2020, p. 25)

O fenômeno da racialização pode ser observado também em outros países: nos Estados Unidos da América, são as mulheres imigrantes (caribenhas¹ e latinas²) que assumem os trabalhos de conservação do lar e de cuidado das crianças; no México, são mulheres indígenas que realizam o trabalho doméstico (BRITES, 2013, pp. 429-430).

Assim, percebe-se que a condição de um indivíduo não é determinada por um único elemento, mas por uma multiplicidade deles, os quais interagem entre si. Esse fenômeno foi

1 “A preferência por criadas ‘de cor’ nos Estados Unidos, que Judith Rollins (1990) observou, Colen (1995) reconhece no modo como babás caribenhas são valorizadas atualmente no país exatamente porque, ao contrário das mulheres pobres norte-americanas, as caribenhas aceitam longas horas de trabalho, afastamento de suas próprias famílias e ainda estabelecem relações carinhosas com as crianças, apreciadas pelas patroas.” (BRITES, 2013, p. 430).

2 Em 2012, de acordo com a chamada Pesquisa de Comunidades Americanas, conduzida anualmente pelo Censo, nas regiões metropolitanas pesquisadas, 60% dos trabalhadores domésticos eram latinos. (IHU, 2021)

descrito de diferentes modos: discriminação composta, cargas múltiplas, dupla/tripla discriminação (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Foi o que Danièle Kergoat denominou de consubstancialidade e coextensividade. A consubstancialidade se refere ao “entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca” (KERGOAT, 2010); a coextensividade, ao “dinamismo das relações sociais” e ao “fato de que elas [as relações sociais] se produzem mutuamente” (KERGOAT, 2010).

No feminismo negro, utiliza-se o conceito de interseccionalidade, conceituação que, consoante expõe Kimberlé Crenshaw, visa a “capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2002, p. 177). Assim, a interseccionalidade aborda como os diversos sistemas discriminatórios - racismo, sexismo, opressão de classe - geram desigualdades básicas estruturantes das posições relativas dos diferentes indivíduos; além do modo por que determinadas ações e políticas geram opressões que fluem ao longo dos eixos de poder³ (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Cabe destacar, também, a tese de bell hooks⁴. A autora explica que, enquanto as mulheres brancas e os homens negros podem ocupar tanto o papel de opressor quanto o papel de oprimido, as mulheres negras não têm nenhum outro ser institucionalizado a que possam explorar ou oprimir, ficando apenas na condição de oprimidas (HOOKS, 2015).

Como grupo, as mulheres negras estão em uma posição incomum nesta sociedade, pois não só estamos coletivamente na parte inferior da escada do trabalho, mas nossa condição social geral é inferior à de qualquer outro grupo. Ocupando essa posição, suportamos o **fardo da opressão machista, racista e classista**. (HOOKS, 2015) (grifou-se)

No mesmo sentido, entende Alain Bihr que as desigualdades (de sexo, raça e classe) entre as diferentes categorias socioprofissionais “formam um sistema, no sentido de que não é possível explicá-las e compreendê-las umas independentemente das outras na medida em que se determinam, engendram-se e em definitivo se reforçam reciprocamente” (BIHR, 2012, p. 21). Como resultado, Bihr explica que se produzem os fenômenos de acúmulo de vantagens ou acúmulo de deficiências (BIHR, 2012).

³ Crenshaw entende que os vários eixos de poder - isto é, raça, etnia, gênero e classe - constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos, através das quais tem-se uma dinâmica de desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

⁴ bell hooks é o pseudônimo de Gloria Jean Watkins. O pseudônimo de bell hooks é uma homenagem aos sobrenomes de sua mãe e avó e é grafado assim mesmo, em letras minúsculas. Trata-se de uma postura da própria autora de romper com as convenções linguísticas e acadêmicas (FURQUIM, 2019, p. 12), pois para ela, “o mais importante em meus livros é a substância e não quem sou eu” (HOOKS, 2009). Assim, a escolha da autora será respeitada neste texto.

As experiências de subordinação interseccional e de múltiplas opressões não são adequadamente analisadas por concepções tradicionais de discriminação de gênero ou raça: são os problemas da superinclusão e da subinclusão (CRENSHAW, 2002, p.177).

Com superinclusão, Kimberlé Crenshaw refere-se à “circunstância em que um problema ou condição imposta de forma específica ou desproporcional a um subgrupo de mulheres é simplesmente definido como um problema de mulheres” (CRENSHAW, 2002, p. 174). O problema da superinclusão, segundo a autora, é que a interseccionalidade dos eixos de subordinação não é devidamente analisada.

A subinclusão, por sua vez, ocorre “quando um subconjunto de mulheres subordinadas enfrenta um problema, em parte por serem mulheres, mas isso não é percebido como um problema de gênero, porque não faz parte da experiência das mulheres dos grupos dominantes” (CRENSHAW, 2002, p. 175).

Raquel Leite, em sua dissertação de mestrado acerca do trabalho remunerado em domicílio, defende ser insuficiente para a compreensão crítica acerca da conformação do trabalho de cuidado tomar “por base exclusivamente as reflexões oferecidas pela divisão sexual do trabalho e sua feminização”, uma vez que “tais reflexões partem de considerações que não incluem a realidade social da divisão do trabalho para as mulheres negras” (LEITE, 2020, p. 56). O mesmo entendimento deve ser adotado aqui, já que o trabalho doméstico de limpeza e manutenção do lar - tal como o trabalho de cuidado - carrega fortes traços do passado escravocrata brasileiro.

O racismo tem forte influência nas estruturas jurídica e social brasileira: verifica-se que as populações outrora submetidas a relações de trabalho servis são as mesmas que atualmente continuam sendo alvo das mais variadas formas de violência, inclusive do próprio Estado (LEITE, 2020).

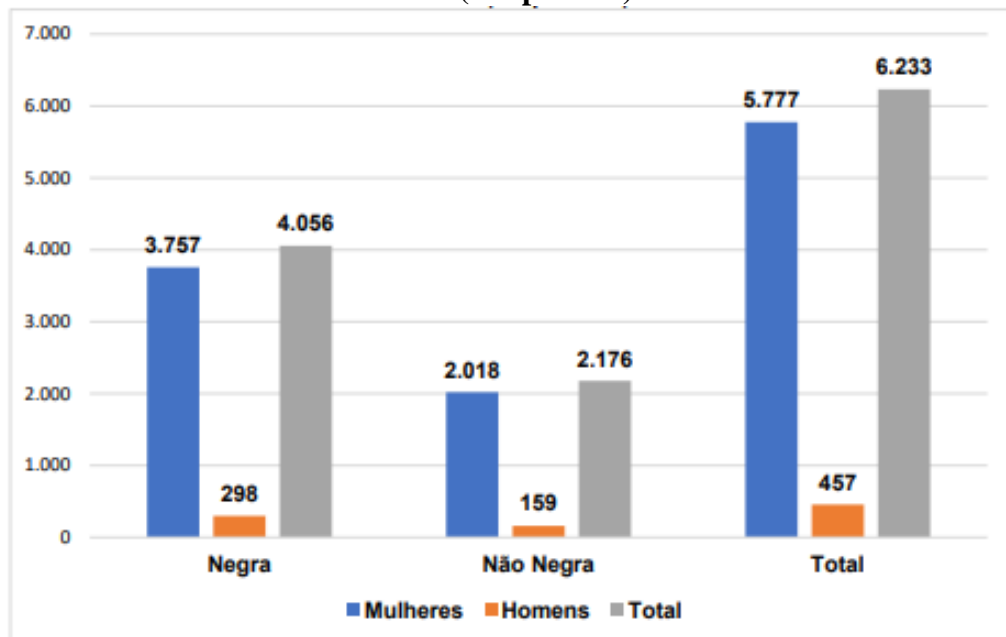
O trabalho doméstico é um trabalho moral e socialmente desvalorizado e que absorve grande número de mulheres negras de classe social mais baixa - pessoas que, em decorrência da opressão machista, racista e classista, são tidas como de menor valor, moral e socialmente. Dessa maneira, ao analisar a questão do trabalho doméstico nos tempos atuais no Brasil, é essencial levar em consideração a multiplicidade de fatores que influenciam na condição dos indivíduos e como as relações sociais de gênero, raça e classe atuam no fenômeno do acúmulo de vantagens ou deficiências.

I.2. Trabalho Doméstico no Brasil

A população ocupada brasileira, no 1º trimestre de 2021, foi estimada em 85,7 milhões de pessoas, das quais 8,8% estavam ocupadas no serviço doméstico, ou seja, mais de 7 milhões de pessoas são empregadas domésticas (IBGE, 2021a, p. 15).

As tarefas domésticas de limpeza e manutenção do lar bem como de cuidado da família são, há muito, vistas como um trabalho feminino. Naturaliza-se, assim, a presença de mulheres nesse trabalho. No Brasil, além da associação à figura feminina, há uma associação à figura da negra, herança dos séculos de escravização levados à cabo no país.

Imagem 1 - Participação de pessoas ocupadas no emprego doméstico, por sexo e raça Brasil - 2018 (mil pessoas)



Fonte: DIEESE, 2020, p. 7.

O Brasil conta com o maior contingente de empregadas domésticas do mundo (DIEESE, 2020, p. 4), sendo o trabalho doméstico realizado principalmente por **mulheres negras oriundas de classes sociais mais baixas** (DIEESE, 2020, p. 11).

Essa afirmação soaria coloquial não apenas em função da banalização que se faz da presença das mulheres no serviço doméstico, mas também pelo racismo estrutural que, em alguma medida, aprisiona os corpos de mulheres negras nas mesmas atividades realizadas na cozinha da casa grande durante o período de escravização. (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 11)

Analisar o trabalho doméstico no Brasil de hoje pressupõe a compreensão sobre o passado escravocrata do país. “A ausência de políticas de inserção da população negra na sociedade mercantil levou à permanência de estruturas pretéritas, que se evidenciam até hoje na configuração do emprego doméstico do país” (DIEESE, 2020, p. 5). Observa-se, desse modo, a intersecção de três características de nossa sociedade:

i) as heranças escravocratas de um passado muito recente no qual cabia à população negra o lugar da servidão, e às mulheres negras também a servidão no espaço da casa, ainda que não somente; *ii)* nossa formação enquanto uma sociedade tradicionalmente patriarcal; e *iii)* a expressiva desigualdade de renda que permite que trabalhadores

assalariados contratem e remunerem com seus salários outros trabalhadores. (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 8)

Da análise do trabalho doméstico no país observam-se dois fenômenos importantes que merecem atenção: o crescimento do número de diaristas e o envelhecimento da categoria.

Embora popularmente chamadas de “**empregadas domésticas**”, as trabalhadoras domésticas costumam laborar informalmente, sem relação de emprego: mesmo com a legislação trabalhista reguladora do trabalho doméstico, 73,8% dos trabalhadores domésticos não têm carteira assinada (IBGE, 2021a).

O trabalho de diarista surgiu como alternativa para muitas mulheres que não conseguiam acessar um emprego fixo (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, pp. 21-22). Na década de 1990, a proporção de trabalhadoras domésticas que laboravam como diaristas ficava entre 9% e 11%; em 2001, 18,4%; em 2008, 26,5% (FRAGA, 2010). Em 2018, as diaristas já correspondiam a 44% da categoria de trabalhadoras domésticas, consoante dados da PNAD Contínua (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 21).

As diaristas, como trabalhadoras consideradas eventuais, se inserem em um regime de trabalho que não lhes garante legalmente qualquer proteção, uma vez que não se configuram em relações de emprego. A possibilidade de adesão ao MEI (Micro Empreendedor Individual)⁵, a partir da Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) no 117/2014, poderia ser uma saída interessante, que permite às diaristas o acesso a algum amparo estatal.

O MEI é um profissional individual que tem algumas prerrogativas de empresa mediante a obtenção do registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Trata-se de um dispositivo que garante direitos previdenciários como auxílio-doença, salário-maternidade e aposentadoria por idade e por invalidez. Entretanto, uma vez que a contratação por MEI é um contrato de prestação de serviços e não de trabalho, o titular do MEI não têm direito a décimo-terceiro, férias remuneradas ou verbas rescisórias (ARAÚJO, MONTICELLI, ACCIARI, 2021, p. 154).

Há um ideário coletivo que busca a maior autonomia e independência no trabalho, repudiando o conceito de “empregado” clássico, de forma, que talvez seja muito mais interessante para uma trabalhadora doméstica ser MEI do que ser empregada doméstica. “Até abril de 2019, mais de 102 mil diaristas já haviam aderido ao MEI, o que corresponde a 4% do total de diaristas, número que, apesar de pouco expressivo, tem crescido de forma contínua.” (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 28).

5 Figura criada pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que alterou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006).

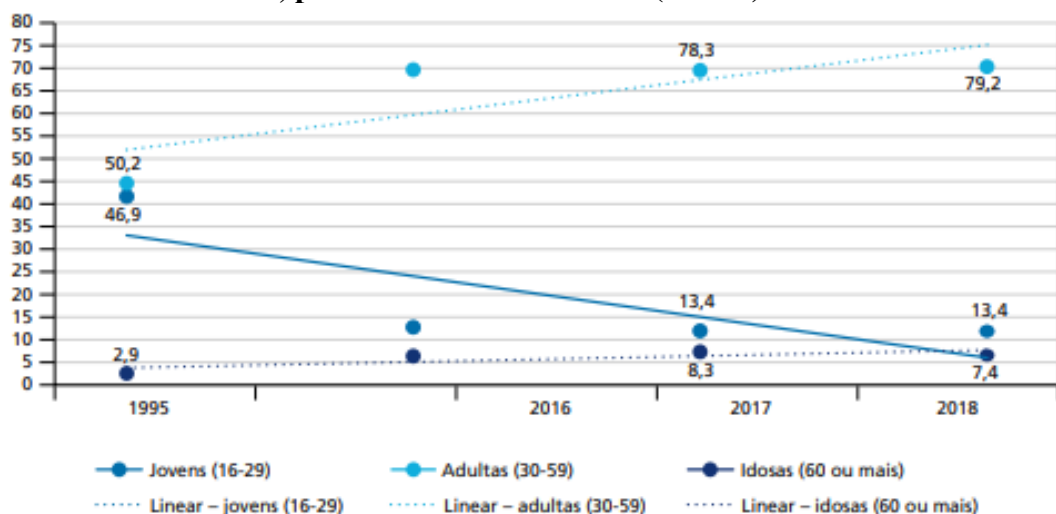
Contudo, as trabalhadoras domésticas não são de fato microempreendedoras: elas não empreendem de forma autônoma e independente, nem exercem suas atividades sem subordinação aos “patrões”. Assim, a adesão ao MEI acaba por se mostrar um fator de precarização, que mais provavelmente visa a disfarçar a existência de uma relação de emprego (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 28).

Ao optar pelo MEI, as trabalhadoras domésticas “atuam como pessoa jurídica, embora seu trabalho seja assalariado e suas condições de trabalho se aproximem das de um empregado via CLT” (ARAÚJO, MONTICELLI, ACCIARI, 2021, p. 155). Desse modo, o MEI se mostra como instrumento de exploração, precarização e supressão de direitos:

[...] as cuidadoras e diaristas partilham da precariedade através do MEI, que para os **diferentes empregadores é uma forma de não se responsabilizarem pelos direitos trabalhistas conquistados**. Nesse sentido, parece que a inclusão dessas trabalhadoras como MEI constitui o que se poderia chamar de sistema legal de exceção (De Soto, 1986), uma vez que cuidadoras e diaristas desenvolvem suas atividades legalmente, embora não gozem de todos os benefícios e da proteção social garantida a outros setores da população de trabalhadores. (ARAÚJO, MONTICELLI, ACCIARI, 2021, p. 155) (grifou-se)

O segundo fenômeno, do envelhecimento da categoria, é algo recente. Na década de 1990, o trabalho doméstico era uma forma de ingresso no mercado de trabalho. Dessa forma, eram mulheres jovens, de até 24 anos, que exerciam essa profissão. Em 1995, as trabalhadoras domésticas idosas - isto é, aquelas com mais de 60 anos de idade - representavam apenas 3% da categoria; em 2018, esse número mais que dobrou: elas representavam 7% da categoria (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019). Por outro lado, essa variação foi menor para as demais categorias de mulheres ocupadas (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019, p. 30).

Imagem 2 - Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por faixas etárias – Brasil (Em %)



Fonte: Pinheiro, Lira, Rezende, Fontoura, 2019.

Contribuíram para a mudança no perfil das mulheres ocupadas no trabalho doméstico a ampliação do acesso à escolaridade e a outras ocupações. Nos últimos anos, diversas foram as notícias de filhos e filhas de empregadas domésticas que ingressaram no ensino superior. Outro fator que contribuiu para o envelhecimento da categoria foi a desvalorização do trabalho doméstico remunerado: os baixos salários e o estigma que marca a ocupação contribuem para que “aquelas com melhores oportunidades fujam para outros postos de trabalho menos estigmatizado (mas não necessariamente menos precários)” (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019).

O que se identifica, em comum, em alguns desses processos de diversificação da participação das mulheres cisgênero negras no mercado de trabalho é a presença de formas de contratação precárias, como a terceirizada, e o engajamento em variantes do trabalho de cuidado, seja no sentido estrito, seja no sentido de tarefas que mobilizam atividades supostamente inerentes a atributos femininos de docilidade, paciência, que são competências associadas ao cuidado (VENCO, 2006), como é o caso do teleatendimento. (DUTRA; FLEURY, 2021, p. 304)

A queda da participação das mulheres jovens corresponde ao incremento na participação em ocupações no setor de serviços, como auxiliares administrativas, trabalhadoras nos serviços de embelezamento e higiene, operadoras do comércio em lojas e mercados e do telemarketing (DUTRA; FLEURY, 2021, p. 304).

Tomando como exemplo o telemarketing, tem-se que a contratação das trabalhadoras se dá de forma terceirizada e sub-remunerada, com alta rotatividade nos postos de trabalho; há um alto rigor quanto ao tempo de trabalho e descanso e ao cumprimento de metas; bem como ocorre a utilização excessiva de punições trabalhistas e, ainda, práticas de assédio moral organizacional (DUTRA; FLEURY, 2021, pp. 305-306)

Observa-se, dessa forma, que as mulheres deixam o trabalho doméstico para adentrar o mercado formal de trabalho sem, contudo, ter seus direitos trabalhistas garantidos: “as normas jurídicas que lhes [às operadoras de telemarketing] asseguram uma série de direitos carecem de efetividade e não ganham concretude naquele espaço [no telemarketing]” (DUTRA; FLEURY, 2021, p. 307).

O setor de serviços de embelezamento sempre foi precarizado. A Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro, já possibilitava a contratação das profissionais da beleza no regime de trabalhadoras autônomas. Conforme explicita a socióloga Juliana Oliveira, essa lei antecipou para o setor da beleza o que depois foi estendido a todos os setores, por meio da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (a qual regulamentou a terceirização para atividades-fim): o fim do vínculo celetista (DOLCE, 2019).

Cabe destacar que esse processo de saída das mulheres jovens do trabalho doméstico não se dá da mesma forma para todas: a cada 100 trabalhadoras negras, 14 são jovens; a cada

100 trabalhadoras brancas, 11 são jovens (PINHEIRO, LIRA, REZENDE, FONTOURA, 2019).

Evidentes são os resquícios da escravização e o impacto do racismo estrutural na configuração dessa categoria. Nesse contexto, nota-se o papel do Direito na perpetuação das violências do Estado: o trabalho doméstico situa-se na base da pirâmide de proteção justrabalhista (LEITE, 2020), conforme se discutirá no próximo tópico, e passa por um lento processo para conquista de sua cidadania - a qual ainda não foi plenamente alcançada.

I.3. Discussão normativa

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, considera empregado doméstico aquele que “presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”.

Portanto, o empregado doméstico é uma categoria especial de empregado, composto pelos cinco elementos fático-jurídicos gerais⁶ e três elementos fático-jurídicos especiais: (i) a finalidade não lucrativa dos serviços, (ii) a realização dos serviços apenas para pessoa física ou família e (iii) a execução dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

O trabalho doméstico abarca diversas atividades distintas, como os trabalhos de limpeza e manutenção do lar, de cuidado, de jardinagem, de segurança e de motorista. Observa-se, portanto, uma heterogeneidade de atividades que compõem o trabalho doméstico. O foco do presente trabalho serão as atividades de limpeza e manutenção do lar, exercidas pelas diaristas, por se tratar das atividades em que há maior proporção de mulheres negras.

I.3.1 Histórico Normativo

Para Maurício Godinho Delgado o ciclo de cidadania dos trabalhadores domésticos apresenta três momentos: i) cidadania deflagrada; ii) cidadania ampliada e iii) cidadania consolidada (DELGADO, 2019).

6 Dos cinco elementos fático-jurídicos gerais, tem-se que o elemento da não eventualidade assume uma conformação jurídica relativamente distinta, sendo denominado continuidade. (DELGADO, 2019, p. 441)

“Há quem sustente que seriam sinônimos. A posição que vem prevalecendo, contudo, é no sentido de que as duas expressões não apresentam o mesmo alcance. Exige-se mais rigor na caracterização do elemento continuidade do que na caracterização do elemento não eventualidade. Um trabalho somente pode ser considerado contínuo quando inexistir uma interrupção, seja por qual razão for, no fluxo sequencial das atividades. Para que seja considerado não eventual, é suficiente que ele não seja contratado para um evento específico, mas para uma sucessão de tarefas ou para uma atividade que se prolongue no tempo.” (BOUCINHAS FILHO, ALVARENGA, 2013, p. 6)

A cidadania deflagrada representa a abertura do ciclo de cidadania, com a Constituição Federal de 1988, momento em que passam a ser garantidos novos direitos aos trabalhadores e trabalhadoras domésticos. A fase da cidadania ampliada se dá com a Lei nº 11.324, de 20 de julho de 2006, que trouxe significativa ampliação desse processo. Por fim, a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril 2013, e a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, as quais finalmente consagram “a consolidação da cidadania trabalhista à categoria doméstica no Direito do Trabalho brasileiro”, caracterizam a fase de cidadania consolidada (DELGADO, 2019).

Em primeiro lugar, a verdade é que não se alcançou ainda uma fase de “cidadania consolidada”. Apesar dos avanços trazidos pela EC nº 72/2013 e pela LC nº 150/2015, ainda não foram conquistados todos os direitos que são assegurados aos demais empregados urbanos e rurais, de modo que segue havendo uns empregados mais cidadãos que outros. Importante mencionar que, nesse ciclo, eventos como a pandemia da Covid-19 promovem regressos, sobretudo no que tange à efetividade e à concretização dos direitos já conquistados:

[C]om o decorrer dos meses, os sindicatos das trabalhadoras domésticas e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) começaram a relatar um **número crescente de denúncias de violação de direitos fundamentais**. As denúncias contêm relatos de **restrição de mobilidade, cárcere privado, além de jornadas exaustivas e do acúmulo de funções para além do acordado contratualmente**, constituindo-se em uma terceira e grave situação de **aumento da vulnerabilidade decorrente da pandemia de Covid-19**. (grifou-se) (TOKARSKI; PINHEIRO, 2020, p. 60)

Em segundo lugar, nota-se uma “**lentíssima inclusão da categoria doméstica na ordem jurídica do país**, pontuando-se que esse movimento é **reflexo da história social do trabalho doméstico remunerado no Brasil**” (LEITE, 2020, p. 27).

Passa-se a uma análise mais detida desse lento percurso legal de positivação de direitos da categoria doméstica e de institucionalização da cidadania trabalhista para a categoria.

I.3.1.1. Fase de exclusão jurídica

Em 1930, Getúlio Vargas alcançou a Presidência da República. A partir daí, editou uma legislação social caracterizando seu programa trabalhista, que culminou com a criação da Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1941. Exatos dois anos depois, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 sancionado pelo Presidente Vargas. A CLT unificou a legislação trabalhista existente no país até aquele momento, representando um importante marco para a inserção dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro.

O período de 1930 a 1945 é tido como a fase clássica de institucionalização do campo jurídico trabalhista (DELGADO, 2019, p. 451). Nessa fase, a categoria de trabalhadoras domésticas não recebeu proteção jurídica do Direito do Trabalho.

O art. 7º da CLT expressamente excluía a categoria das trabalhadoras domésticas da proteção jurídica:

Art. 7º **Os preceitos constantes da presente Consolidação** salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam:** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, de 11 de outubro de 1945)

a) **aos empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; (grifos nossos) (BRASIL, 1945)

O Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, trazia disposições “sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico”, determinando o uso obrigatório, em todo o país, de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico (art. 2º do Decreto-Lei nº 3.078/1941). O art. 15 do referido Decreto-Lei impôs expressamente que para efetiva vigência precisava haver regulamentação inferior. Essa regulamentação, contudo, nunca ocorreu (DELGADO, 2019, p. 451).

Art. 15. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com colaboração do da Justiça e Negócios Interiores, expedirá, dentro de 90 dias, o regulamento para a execução deste decreto-lei.

Assim, as trabalhadoras domésticas permaneceram, por muito tempo, em “constrangedor limbo jurídico”, sem direitos trabalhistas mínimos (DELGADO, 2019, p. 451).

I.3.1.2. Fase de inclusão jurídica

A fase de inclusão jurídica foi aberta com a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a qual dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Com esta lei, a categoria dos trabalhadores domésticos adquiriu um mínimo de cidadania - foram estabelecidos apenas (i) a pertinência da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social; (ii) direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis (art. 3º)⁷; e (iii) direito aos benefícios e serviços da Previdência Social (art. 4º).

Na década de 1980, surgiu a legislação que criou o direito ao vale-transporte (Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987 e Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987). Esse direito foi concedido também aos empregados domésticos.

No final da década de 1980, foi promulgada a Constituição Federal de 1988. O reconhecimento, textualmente, pela Constituição das trabalhadoras domésticas como categoria

7 A Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, deu nova redação ao art. 3º e estabeleceu que o “empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família”.

laboral é resultado da mobilização de associações de trabalhadoras por todo o país (LOPES, 2020, p. 97). A organização política das domésticas se aliou a diversos movimentos sociais: inicialmente, ao movimento sindical, posteriormente aos movimentos feminista e negro (LOPES, 2020; RAMOS, 2018). Tem-se registros de mobilizações de trabalhadoras domésticas desde a década de 1930 (RAMOS, 2018, p. 51).

As trabalhadoras domésticas estão inseridas no cenário desvelado por Andrade, Fernandes e Carli (2015) como de pós-escravismo, lidando com a colonialidade do poder nas estruturas estatais brasileiras que mantiveram por muito tempo seus direitos em constante estado de negação. Mas uma **negação que não era só de cunho jurídico, mas também a negação dos sujeitos**. Não por acaso que em contrapartida a isso, a atuação política delas sempre esteve para além de movimento meramente reivindicatório, se afirmando como **movimento de recomposição de cidadania e novo modelo civilizatório**. (grifou-se) (RAMOS, 2018, p. 55)

A mobilização das trabalhadoras domésticas na Assembleia Nacional Constituinte foi essencial para a conquista de direitos para a categoria. Foi através da provocação da categoria que a questão entrou na pauta da Constituinte. Nesse contexto, foi apresentada à Assembleia Nacional Constituinte, na Subcomissão de Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, uma carta elaborada pelas representantes das trabalhadoras domésticas de 23 Associações, de 9 Estados do Brasil, a qual foi lida pela empregada doméstica Lenira de Carvalho (BRASIL, 1987).

Nós, Trabalhadoras Empregadas Domésticas, somos a categoria mais numerosa de mulheres que trabalham neste país, cerca de 1/4 (um quarto) da mão-de-obra feminina, segundo os dados do V Congresso Nacional de Empregadas Domésticas de Janeiro de 1985.

Fala-se muito que os trabalhadores empregados domésticos não produzem lucro, como se fosse algo que se expressasse, apenas e tão-somente, em forma monetária. Nós, produzimos saúde, limpeza, boa alimentação e segurança para milhões de pessoas. Nós, que sem ter acesso a instrução e cultura, em muitos e muitos casos, garantimos a educação dos filhos dos patrões.

Queremos ser reconhecidos como categoria profissional de trabalhadores empregados domésticos e termos direito de sindicalização, com autonomia sindical.

Reivindicamos o salário mínimo nacional real, jornada de 40 (quarenta) horas semanais, descanso semanal remunerado, 13º salário, estabilidade após 10 (dez) anos no emprego ou FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e demais direitos trabalhistas consolidados. Extensão, de forma plena, aos trabalhadores empregados domésticos, dos direitos previdenciários consolidados.

Proibição da exploração do trabalho do menor como pretexto da criação e educação. Que o menor seja respeitado em sua integridade física, moral e mental.

“Entendemos que toda pessoa que exerce trabalho remunerado e vive desse trabalho é trabalhador, e, conseqüentemente, está submetido as leis trabalhistas e previdenciárias consolidadas.”

Como cidadãs e cidadãos que somos, uma vez que exercemos o direito da cidadania, através do voto direto, queremos nossos direitos assegurados na nova Constituição. (BRASIL, 1987)

Alguns constituintes se manifestaram em solidariedade à causa. Contudo, houve uma menção constante às trabalhadoras domésticas “como se fossem da família” (LOPES, 2020, p. 98; RAMOS, 2018, p. 73). Esse discurso de benevolência de que as empregadas domésticas são parte da família provocou uma resistência ao reconhecimento institucional da categoria e a

negação das suas demandas por igualdade e profissionalização (LOPES, 2020, p. 98; RAMOS, 2018, p. 75).

Como resultado dessa mobilização, a Constituição, no art. 7º, estabeleceu direitos para os trabalhadores domésticos. Contudo a redação original o parágrafo único do art. 7º assegurou apenas nove dos 34 direitos assegurados aos demais trabalhadores⁸.

Gabriela Ramos destaca que “[a]s negações, interdições e os silêncios não se traduzem em postura meramente omissiva, são ações de controle de vida, morte, modos de viver e meios para morrer” (RAMOS, 2018, p. 106). Às domésticas foram negados importantes direitos que reduziam o risco à vida e à saúde - para Ramos, um drástico exemplo do biopoder (RAMOS, 2018, p. 106).

Em 2006, foi promulgada a Lei nº 11.324, de 19 de julho. A referida Lei trouxe mais alguns direitos às domésticas: vedou-se a realização de descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (art. 2º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972); concedeu-se férias anuais remuneradas de 30 dias, com pelo menos $\frac{1}{3}$ a mais que o salário normal (art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972); vedou-se a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante (art. 4º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972); e concedeu-se descanso remunerado em feriados (revogação do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949).

Na década de 2010, tem-se a criação de dois importantes instrumentos normativos: a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, e a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Juliana Araújo Lopes entende que nas décadas de 2000 e 2010, durante os governos Lula e Dilma, houve maior diálogo institucional no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo. Esse diálogo viabilizou a criação do novo conjunto normativo, porém, ainda não se alcançou a equiparação com os demais trabalhadores (LOPES, 2020, p. 100).

Importante contextualizar, porém, que esse processo não foi totalmente espontâneo e interno, mas sim resultado da “influência político-social das discussões travadas na OIT” e reflexo da Convenção nº 189⁹ (FILHO, RIBEIRO, 2016), a qual o Brasil foi internacionalmente pressionado a aderir.

8 Na antiga redação do parágrafo único do art. 7º, “[s]ão assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.”

9 A Convenção nº 189 proporciona proteção específica para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), estabelece os princípios e direitos básicos e exige que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). (OIT, 2011)

A tramitação da Proposta de Emenda à Constitucional (“PEC da Domésticas”), que resultou na EC nº 72/2013, visava a corrigir as distorções na proteção jurídica das domésticas, as quais tinham muito menos direitos que os demais trabalhadores. A ementa da EC nº 72/2013 diz: “Alterar a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passou, então, a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Apesar da proposta de estabelecer a igualdade, aos trabalhadores domésticos ainda são negados alguns dos direitos trabalhistas assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Chega-se, então, à Lei Complementar nº 150/2015, norma de grande amplitude, que instaurou novo patamar jurídico para os contratos de trabalho doméstico (DELGADO, 2019). A referida Lei regulou a duração do trabalho nos contratos domésticos, estabelecendo a jornada de trabalho, intervalos intrajornadas e interjornadas, descanso semanal remunerado, descanso em feriados, férias anuais remuneradas. Ademais, a LC nº 150/2015 regulou a inserção obrigatória do empregado doméstico no FGTS, a concessão de seguro-desemprego, a licença-maternidade e a estabilidade provisória de até cinco meses após o parto.

Destaca-se, ainda, que a Lei promoveu maior inserção do empregado doméstico nos direitos previdenciários e de seguridade social. A LC nº 150/2015 trouxe melhorias, porém também não estabeleceu a igualdade entre todos os trabalhadores. A título exemplificativo, ainda há diferenças no regime de seguro-desemprego. Enquanto um trabalhador doméstico precisa ter trabalhado exclusivamente como trabalhador doméstico pelo período mínimo de 15 meses (nos últimos 24 meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego) e tem direito a apenas 3 parcelas de seguro-desemprego; os trabalhadores urbanos ordinários, quando da primeira solicitação, precisam ter apenas 12 (doze) meses (nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa) e têm direito a receber até 5 parcelas.

Por fim, cabe apenas mencionar a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A Reforma fragilizou garantias constitucionais do direito do trabalho, mas pouco alterou o trabalho doméstico (LOPES, 2020). Importante dizer que algumas possibilidades de

flexibilização já abertas na Lei do trabalho doméstico, tais como o acordo individual para o regime de compensação 12x36, foram generalizadas para os demais trabalhadores pela Reforma de 2017. Isso mostra o caráter regressivo dessa Reforma, que puxa os demais trabalhadores para a condição “rebaixada” das trabalhadoras domésticas, ao invés de ampliar a proteção desse grupo.

II. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

II.1. As novas plataformas digitais

O desenvolvimento de tecnologias digitais transformou a vida como um todo, trazendo profundas alterações também para a esfera do trabalho, tais como a automação do mercado e a utilização de tecnologias na intermediação da prestação dos serviços. Com as inovações da Revolução Digital e da indústria 4.0, tem-se uma reorganização da dinâmica do mercado, com novas maneiras de trabalhar e com o surgimento do chamado novo *proletariado digital* (ALMEIDA, 2020, pp. 404-405).

Os empregos não atingidos pela automação do trabalho são marcados pela interação entre humanos e ferramentas tecnológicas. Nesse contexto, observam-se diversos fenômenos, entre os quais se pode citar a *gig economy*, os *marketplaces* e a economia do compartilhamento. A *gig economy*, segundo o Dicionário de Cambridge, é uma forma de trabalho baseada em as pessoas terem trabalhos temporários ou fazerem trabalhos pontuais (os famosos “bicos”), cada um pago separadamente, em vez de trabalhar para um empregador (CAMBRIDGE, 2021)¹⁰.

A ideia de uma economia do compartilhamento (*sharing economy*), por sua vez, baseia-se na “conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por empresas de plataforma ou por redes sociais”, com um discurso de eficiência da utilização dos bens, a partir de uma perspectiva ambiental e da negação do caráter possessivo sobre a propriedade (OLIVEIRA, 2020, p. 158).

A economia compartilhada é um modelo que se aproxima das noções de empoderamento do trabalhador, de solidariedade social, para facilitar a utilização de recursos pelos envolvidos (MELO, 2017, p.220). A internet foi essencial para a economia do compartilhamento, pois foi a base para a criação de aplicativos e plataformas que possibilitaram o encontro de sujeitos que dificilmente se encontrariam por meios físicos ou presenciais (OLIVEIRA, 2020, p.160).

Por fim, os *marketplaces* referem-se às plataformas que reúnem em um ambiente *online* (*site* ou aplicativo) a oferta de produtos e serviços de diversos vendedores e prestadores. Através dos *marketplaces*, o trabalhador se conecta com os consumidores, podendo realizar seu trabalho de forma independente e autônoma (CARELLI, 2020). Assim, essas plataformas são uma

10 Gig economy: “a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”. (CAMBRIDGE, 2021)

espécie de “shopping virtual”, que não interferem na forma dos negócios a serem firmados, mas apenas cria o ambiente para que as partes se encontrem e negociem.

Consoante Jeremias Adams-Prassl, por um lado, o trabalho tornou-se mais fácil e produtivo com o progresso tecnológico; por outro, todavia, o progresso tecnológico possibilitou situações de abuso, como a vigilância invasiva e o trabalho precário (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 97). A tecnologia, portanto, tanto pode favorecer e promover o trabalho digno, quanto pode se mostrar uma ameaça a ele - o que será determinado pelos incentivos jurídicos e econômicos dados à tecnologia.

No contexto de transformação digital, uma das ferramentas empregadas pelo capital “para a captação, armazenamento e processamento (análise) da informação útil sobre as sociedades do consumo e do trabalho” foram justamente as plataformas digitais (ALMEIDA, 2020, p. 409-410).

É possível observar que o incremento do trabalho em plataformas digitais tem se dado “em paralelo ao processo de desregulação social e do trabalho, e, sobretudo nas economias periféricas, encontra as condições ideais à sua expansão e consolidação” (ALMEIDA, 2020, p. 405). Consoante os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), no começo de 2019, 3,8 milhões de brasileiros tinham como sua principal fonte de renda o trabalho por aplicativo (ABÍLIO, 2020). Em um país com altos níveis de desemprego¹¹, o recurso aos aplicativos é uma estratégia de sobrevivência a qual representa uma alternativa, embora, ao mesmo tempo, seja um risco (SALVAGNI, 2021). Importante destacar, contudo, que

[o] discurso neoliberal quer fazer as pessoas acreditarem que há uma profunda crise econômica e que, somente por meio de sacrifícios, ela poderá ser combatida. Nessa lógica financeira, os trabalhadores deveriam aceitar a precarização das relações trabalhistas de modo a manter os seus empregos. E, na ausência de uma ocupação formal, deveriam aceitar como inevitáveis os postos informais de trabalho, com poucos ou nenhum direito trabalhista. (COUTINHO, 2020, pp. 232-233)

O fenômeno do desenvolvimento de atividades econômicas no mundo digital recebe inúmeras denominações consoante as diferentes perspectivas dos autores. Destaca-se aqui o “capitalismo de plataforma”.

Sascha Lobo menciona que o termo cumpre um papel importante na medida em que serve de contrapeso à narrativa construída em torno da noção de economia de compartilhamento, que supostamente promoveria atividades diversas e redistributivas, além de possibilitar novas formas de trocas em rede. O termo destacado por Sascha Lobo coloca a plataforma no centro do debate e aponta os diversos problemas que esse instrumento produz na economia, sem que haja qualquer contribuição para a construção de uma sociedade menos desigual. (KALIL, 2019, p. 110)

11 Segundo o IBGE, no 2º trimestre de 2021, 14,4 milhões de brasileiros estavam desempregados - isso corresponde a uma taxa de desemprego de 14,1%. (IBGE, 2021b)

Langley e Leyshon destacam duas características do capitalismo de plataforma que requerem atenção mais imediata, uma vez que as plataformas provavelmente se tornarão uma característica duradoura do cenário econômico global. Primeiro, é preciso atentar-se ao fato de as plataformas terem um percebido papel na degradação das condições de trabalho. Em segundo lugar, deve-se dar atenção com mais urgência às maneiras pelas quais, ao realizar a estrutura temporal e de portfólio dos fundos de capital de risco (*venture capital*), o modelo de negócios da plataforma tornou-se intimamente implicado no atual ciclo da indústria de capital de risco.

Considerando o fenômeno do capitalismo de plataforma, enquanto “emergência de uma das faces das inovações tecnológicas na organização da produção” (KALIL, 2019, p. 115), parte-se à análise dos contornos que as relações de trabalho tomam no capitalismo de plataforma. Existe uma diversidade de plataformas digitais e tecnologias da informação e comunicação, bem como de relações de trabalho em tais plataformas. As perspectivas sobre como se configuram tais relações de trabalho variam conforme os diferentes critérios utilizados por cada autor.

Na tese de David Franco, da análise de uma série de plataformas digitais de intermediação do trabalho, resultou a categorização em três principais formas específicas de tais plataformas manifestarem seu produto. Assim, o autor dividiu em: forma 1 - o serviço intermediado como mercadoria de meio de consumo; forma 2 - o serviço intermediado como parte dos processos de trabalho de um capital industrial; e forma 3 - o serviço de intermediação que atua em trocas como mercadoria (FRANCO, 2020, p. 43).

Na forma 1, tem-se que os serviços prestados pelo trabalhador uberizado são mercadorias por si mesmos, que incorporam um mais-valor. Aqui, como em qualquer atividade produtiva sob o capital, a “empresa-plataforma” consome o valor de uso da força de trabalho (FRANCO, 2020, p. 44).

Deste modo, se o capitalista se manifesta por meio de uma plataforma digital de intermediação do trabalho, detida por uma empresa que obtém lucro com a venda de mercadorias que incorporam o valor produzido e criado pela força de trabalho assalariada, temos que essa empresa-plataforma vende os serviços enquanto produtos resultantes da utilização da força de trabalho do trabalhador uberizado. (FRANCO, 2020, p. 45)

Na forma 2, o efeito útil resultante do trabalho uberizado não é efetivamente como mercadoria. O consumo do serviço “se integra ao trabalho necessário à produção ou circulação de outros capitais”, não encerrando o ciclo econômico do valor (FRANCO, 2020, p. 55). O serviço intermediado é parte dos processos de trabalho de um capital industrial.

Por fim, a forma 3 consiste em vender uma assinatura mensal para acesso à plataforma como um produto: exposição a potenciais consumidores (FRANCO, 2020, p. 56).

Nessas plataformas, sua atuação econômica mescla o papel de “agência de emprego” com o de empresa terceirizada. O acesso à plataforma se torna um produto para que empresas possam comprar força de trabalho ou para que trabalhadores possam expor-se aos possíveis compradores de sua mercadoria (força de trabalho ou serviços como meio de consumo). (FRANCO, 2020, p. 60)

Na presente análise, será utilizada a classificação de Valerio De Stefano, o qual divide os arranjos do trabalho em dois grandes campos: o *crowdwork* e o *work on-demand* (DE STEFANO, 2016).

O ‘crowdwork’ refere-se a atividades que envolvem a **realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo.** Há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas. (grifou-se) (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 15)

[...]

O trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos se relaciona com a **execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza,** além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são **oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra.** (grifou-se) (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 16)

Logo, enquanto o *crowdwork* funciona com a mera intermediação do contato entre as partes, pela plataforma; o trabalho *on-demand*, isto é, sob demanda, funciona pela transposição, para o ambiente digital, da execução de atividades laborais tradicionais, que anteriormente eram negociadas de maneira presencial.

Percebe-se que os *marketplaces* funcionam na modalidade de *crowdwork*, pois apenas apresentam os trabalhadores aos interessados nos serviços, sem impor preço, forma ou condições ao negócio. Exemplo disso é o Mercado Livre (empresa de tecnologia para comércio), o qual consiste na oferta de uma plataforma na internet que fornece espaços para que vendedores anunciem os seus próprios produtos e serviços para eventuais interessados na compra desses itens, de forma que eles possam negociar direta e exclusivamente entre si (MERCADO LIVRE, 2022). Portanto, funciona como uma espécie de agência de empregos, aproximando oferta e demanda (CARELLI, 2020, p. 68).

Há, contudo, plataformas que, embora se denominem *marketplaces*, na realidade, funcionam no modelo de trabalho sob demanda.

O discurso dessas empresas sustenta-se basicamente em dois argumentos: 1) que realizam **apenas intermediação eletrônica** entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”; 2) que **seus trabalhadores são autônomos**, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado. (grifou-se) (CARELLI, 2020, p. 66)

Empresas como a Uber (empresa de transporte de passageiros e de entrega de comida) e a Parafuzo (empresa de serviços de limpeza e montagem de móveis) vendem, em suas

plataformas, os serviços em si: não se trata de mera intermediação entre prestadores e tomadores de serviços.

Todas as empresas listadas¹² autodeclaram que não vendem a mercadoria resultante da objetivação da força de trabalho uberizada, mas apenas o serviço de intermediação. Essa aparência, todavia, não guarda correspondência com a essência de sua atuação produtiva, que manifesta a forma como **elas fornecem um produto ao mercado e se apropriam de um valor produzido pela força de trabalho dos prestadores de serviços.** [...]

Os(As) motoristas da Buser, os(as) ciclistas da Rappi, os(as) profissionais de beleza da Singu, os(as) designers gráficos da VintePila, os(as) faxineiros(as) do Faxina da Hora etc. **não vendem o produto do próprio trabalho;** eles(as) **vendem a força de trabalho enquanto mercadoria, enquanto fator de produção das respectivas empresas-plataformas, para que, assim, estas possam oferecer os serviços** que serão apropriados em seus concretos valores de uso pelos consumidores finais. (FRANCO, 2020, p. 47) (grifou-se)

Essas empresas fixam o preço, estabelecem o modo de prestação dos serviços, interferem para garantir a disponibilidade e a qualidade destes, além de selecionarem e encaminharem o profissional - o qual não pode ser contratado diretamente pelo tomador do serviço. Assim, tais empresas buscam se aproveitar da ideia de economia compartilhada para mascarar seus negócios tipicamente capitalistas (FABRELLAS, DURAN, 2016; KRAMER, 2017). Trata-se de negócios capitalistas tradicionais que visam ao lucro e não objetivam, como a verdadeira economia colaborativa, os benefícios sociais e ambientais que advém do compartilhamento da propriedade.

Interessante mencionar também o caso da plataforma GetNinjas. Em pesquisa de Rodrigo Carelli e Angela Bittencourt, também em pesquisa de Murilo Carvalho, identificou-se que a GetNinjas utiliza mecanismos para interferir na precificação dos serviços.

[E]sse novo tipo de trabalho coloca os trabalhadores numa espécie de leilão em que a oferta é muito alta, e só há espaço para aqueles que estiverem dispostos a receber pelo menor preço. Assim, trata-se de um leilão negativo: quem der menos valor a si mesmo leva o trabalho. (CARELLI, BITTENCOURT, 2020, p. 1306)

Esse modelo pode ser entendido como uma forma de leilão reverso, **porquanto o seu *modus operandi* força uma concorrência infundada na precificação do trabalho.** Nesse modelo de funcionamento, o trabalhador fica totalmente vulnerável até que possa conquistar o cliente, executar o serviço, receber o pagamento e recuperar as moedas investidas. Dentro da lógica neoliberal de que vença o melhor, nesse leilão reverso, o melhor não necessariamente está ligado à qualidade, mas sim, ao menor preço. Isto é, os trabalhadores são, nesse modelo, tratados como meras mercadorias. (OLIVEIRA, CARDOSO, LOPES, GOMES, FRANÇA, 2021, p. 15) (grifou-se)

Ana Carolina Leme ressalta que a Uber promove uma desarticulação linguística “ao chamar empregado de ‘microempresário-parceiro’, transporte clandestino de ‘Uber’, vínculo empregatício de ‘parceria’, empregador de ‘agente de conexão’, metas de produtividade de

12 As empresas listadas foram: Uber, Lyft., 99, Buser, UberEats, iFod, Glovo, Rappi, Amazon Flex, Eu Entrego, TaskRabbit, Triider, Faxina da Hora, Singu, Fast Salon, Freelancer.com, VintePila, Goleiro de Aluguel, Colmeia. (FRANCO, 2020, p. 47) A lógica, porém, aplica-se também à plataforma Parafuzo.

‘estrelas’ e fraude de ‘mágica’” (LEME, 2020, p. 147) a fim de mascarar a relação de emprego existente entre os “parceiros” e a plataforma.

Apesar do discurso baseado na ficção do *status* de trabalhador independente¹³, é preciso reconhecer os fatos e se concentrar na realidade da relação de trabalho firmada entre prestadores de serviços e plataformas.

No âmbito do Direito do Trabalho, tem-se o chamado princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que se deve dar prevalência à prática concretamente efetivada, independentemente da vontade manifestada na relação jurídica (DELGADO, 2019, p. 244).

As relações de trabalho devem ser reconhecidas como tal, independentemente da constatação da existência de vínculo empregatício ou de trabalho autônomo. A tentativa de distorcer esse caráter a partir da introdução de **termos que pretendem amenizar os esforços realizados** pelos trabalhadores, como “tarefas”, “caronas”, “colaboradores”, dentre outros, caminha no sentido de **captura da subjetividade do trabalhador, o que implica consequências negativas**. (grifou-se) (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2020, p. 26)

Embora lenta, a ascensão da gestão algorítmica é importante referência para as análises acadêmicas e debates políticos acerca do futuro do trabalho (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 97). Nesse cenário de ascensão da gestão algorítmica, tem-se o fenômeno da uberização: uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 112) - o qual será abordado com maior profundidade a seguir.

II.1.1. O que é a Uberização

Em razão dos avanços e transformações tecnológicos, surgiram novas maneiras de organizar a realização do trabalho. A uberização diz respeito a uma forma de organizar a empresa; porém, mais do que isso, trata-se de um “modelo de negócio com uma concepção sistêmica de atividade econômica baseada em tecnologia com custos mínimos” (OLIVEIRA, 2020, p. 168).

O fenômeno da uberização do trabalho recebeu esse nome por causa da empresa Uber. Porém, o termo uberização refere-se a um fenômeno que não se restringe a essa empresa nem se inicia com ela (ABÍLIO, 2020, p. 112). Para Fabrellas e Duran, trata-se de verdadeiro modelo de negócios - manifestação do capitalismo puro - que promoveu uma transformação no modelo das relações de trabalho (FABRELLAS, DURAN, 2016, p. 5).

13 Adams-Prassl aborda o falso trabalho autônomo, que se configura quando o controle do empregador é contratualmente negado por meio da ficção do status de trabalhador independente. O autor explica que, ao camuflar a realidade do controle, os trabalhadores independentes não podem mais ter acesso às normas básicas de proteção (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 96).

É importante observar que a uberização é um modelo de negócio que se desenvolve em uma zona cinzenta, sem garantia de proteção social para seus trabalhadores. As empresas do modelo da *uber economy* aproveitam-se de uma - suposta¹⁴ - lacuna para omitirem-se de obrigações fiscais e trabalhistas.

Com a uberização, tem-se a substituição das formas estáveis de emprego e a flexibilização do trabalho: empregos são transformados em tarefas ou atividades (KRAMER, 2017, p. 77). Nota-se um amplo processo de informalização do trabalho, que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal (ABÍLIO, 2020, p. 112).

Para Abílio, uberização refere-se, ainda, à eliminação dos freios legais à exploração do trabalho, isto é, ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos e controles (ABÍLIO, 2020, p. 112). Fica evidenciado com o fenômeno da *uber economy* que esse modelo de intermediação dos serviços é mais interessante para o grande capital do que para o indivíduo (ALMEIDA, 2020, p. 410) e que a perversidade do mercado não tem limites, sendo sempre os trabalhadores as suas primeiras vítimas (KRAMER, 2017, p. 87).

Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um *leitmotiv* do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova **modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações**. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma **nova era de escravidão digital**, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais. (ANTUNES, pp. 42-43) (grifou-se)

A uberização é uma tendência em curso que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento e condições de trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 112). Desse modo, a uberização alcança também o trabalho doméstico: é possível fazer o *download* de mais de 70 aplicativos no Google Play para solicitação de limpeza e variações de serviços domésticos no Brasil (SANTOS, 2020).

Franco explica que, “[d]e fato, a desregulamentação e a flexibilização recentes representam perdas históricas sobre as conquistas que foram garantidas *a uma parcela* da classe trabalhadora” (FRANCO, 2020, p. 229). Importante esse destaque - a uma parcela -, dado que a uberização é uma tendência de naturalização de relações de trabalho precárias, num contexto de “nivelamento por baixo entre o valor da força de trabalho formalizada e informalizada” (FRANCO, 2020, p. 230).

14 “O direito do trabalho brasileiro tem instrumental para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho. De fato, tanto no art. 2o. quanto no 3o. da Consolidação das Leis do Trabalho não há a referência a estar ‘sob ordens’, ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são ‘direção’ do trabalho e ‘dependência’, que são facilmente encontráveis no modelo de organização do trabalho por programação”. (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 41)

É preciso ressaltar que a expressão da precarização generalizada vigente traz prejuízos sociais às condições de vida a um significativo contingente da classe trabalhadora (FRANCO, 2020, p. 232) - o que se torna ainda mais sensível quando atinge grupos que em razão de gênero, raça e classe encontram-se em situação de precariedade.

Cabe destacar, ademais, que “é preciso compreender toda essa novidade não só como atualização e mudanças qualitativas de processos em curso há décadas, mas também como espraiamento e visibilização de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periféricos” (ABÍLIO, 2020, p. 113). Ou seja, o trabalho periférico e informal já sofria com a exploração e a negação de direitos; e a uberização, ao generalizar essa situação para um número maior de trabalhadores, não criou nada novo, mas apenas tornou visível algo tão central para o modelo capitalista de produção.

II.1.2. Uberização e Trabalho Feminino

O fenômeno da uberização traz diversos problemas e desafios e levanta discussões na sociedade, porém, o recorte de gênero ainda é assunto pouco tratado. Quando as trabalhadoras são mulheres, esse cenário de plataformização do trabalho torna-se ainda mais complexo. A forma de organização do trabalho por plataforma combinado à ausência de proteção trabalhista e social, “atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais e agudiza os mecanismos de discriminação às mulheres” (CASTRO, 2021, p. 3).

Julice Salvagni, ao discorrer sobre as mulheres nas plataformas digitais, destaca que “a força de trabalho, sobretudo das mulheres, é historicamente excluída de um mercado que constitui marcas estruturais de hierarquização social” (SALVAGNI, 2021). Desse modo, a autora entende que a principal mudança trazida pelas plataformas digitais para o labor feminino se dá em termos do alcance e, não, propriamente das condições laborais (SALVAGNI, 2021).

A precarização do trabalho não é uma novidade das plataformas digitais, especialmente quando se analisa a situação das mulheres no mercado de trabalho e da categoria das trabalhadoras domésticas - estas, que sofrem com a desigualdade jurídica no regime de proteção do trabalho e, ainda, com a desvalorização social, representada pelas opressões de gênero, raça e classe.

É necessário observar que os algoritmos não são neutros: trata-se de “opinião embutida em matemática” (O’NEIL in CASTRO, 2021, p. 21). A programação do algoritmo é geralmente

feita por um homem branco¹⁵, o que leva à discriminação de gênero no controle e gerenciamento do trabalho plataformizado (CASTRO, 2021, p.21).

Os algoritmos refletem não apenas os valores de seus criadores, como também reproduzem as desigualdades estruturais do mundo do trabalho. O que verificamos são respostas algorítmicas aos anseios do capital em detrimento da condição humana dos(as) trabalhadores(as). A “política algorítmica” possui viés de gênero. (CASTRO, 2021, p. 32)

Isso pode ser observado no contexto dos aplicativos de entrega: “A discriminação algorítmica que redistribuiu as melhores corridas para os homens jovens por serem teoricamente mais rápidos é, na verdade, uma exigência de performance do capital” (CASTRO, 2021, p. 11). Contudo, é preciso fazer a ressalva de que, como os homens são maioria entre os entregadores, a distribuição das melhores corridas para eles pode ser uma coincidência matemática. Por outro lado, é difícil fazer uma correta análise sem acesso ao algoritmo da plataforma.

Ademais, as mulheres que laboram por meio de aplicativos precisam enfrentar: (i) a dupla jornada de trabalho de forma bastante intensa - uma vez que são as mulheres, em geral, que assumem o serviço doméstico e o cuidados dos filhos em seus lares e que para auferir por meio dos aplicativos a renda mensal necessária é preciso assumir jornadas muito extensas; (ii) o *gender gap* - a renda mais baixa em razão do gênero¹⁶; (iii) o assédio moral e sexual - são inúmeros os relatos das trabalhadoras, que não recebem suporte das plataformas¹⁷; e (iv) a falta da licença maternidade - o que muitas vezes obriga as mulheres a pararem de trabalhar e ficarem sem renda ou a precisar se dividir entre o cuidado de filhos recém-nascidos e a prestação dos serviços¹⁸.

II.2. Como a Uberização desafia o contexto do Direito do Trabalho

15 É o que ocorre na Parafuzo. Apesar de a categoria de trabalhadoras domésticas ser composta majoritariamente por mulheres negras, o criador da Parafuzo é Eduardo Campos, um homem branco, que criou a plataforma pensando em suas necessidades quanto à contratação de serviços domésticos e não nas trabalhadoras domésticas que utilizariam a plataforma (DUARTE, 2017).

16 “Um estudo publicado em julho de 2018 pelas universidades de Chicago e Stanford, nos EUA, mostrou que a diferença de renda entre homens e mulheres, conhecida em inglês e na literatura feminista como “gender gap”, também se estende para a economia de aplicativos. Analisando dados de mais de 1 milhão de motoristas de Uber, a pesquisa mostrou que as mulheres recebem um total de 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. Os pesquisadores acreditam que alguns fatores explicam a manutenção da desigualdade salarial entre “trabalhadores autônomos”: o fato de motoristas do sexo masculino dirigirem mais rápido e a jornada dupla que impacta as pausas e a jornada diária que as mulheres podem fazer.” (DOLCE, 2019)

17 A forma como usuários que assediam as trabalhadoras são punidos pelas plataformas não é clara. Em geral, o aplicativo apenas impede que a trabalhadora receba alguma nova solicitação de corrida/serviço daquele usuário, de forma que aquele usuário continua podendo assediar outras trabalhadoras.

18 “Após o nascimento do filho, Bernardo, hoje com pouco mais de 1 ano de idade, as contas não estavam fechando apenas com a renda de um aplicativo. Foi quando Esther começou a trabalhar na 99 e na Uber. Na época em que estava amamentando, conta, só trabalhava de madrugada, para conseguir passar o dia todo cuidando do filho.” (DOLCE, 2019)

O que parecia ser a realização do sonho de maior autonomia e ausência de “patrão” acabou resultando em trabalhadores mal pagos e sem direitos trabalhistas e previdenciários assegurados em razão da ausência de um vínculo formal - ou seja, resultou na precarização do trabalho humano e na coisificação e superexploração do trabalhador.

Esses trabalhadores, “uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo”, encontram-se, conforme expôs Ricardo Antunes, entre uma realidade triste e outra trágica: de um lado, o desemprego completo; de outro, “o privilégio da servidão” (ANTUNES, 2018, p. 39).

Diante de todas essas mudanças causadas pelas novas tecnologias¹⁹, é preciso avaliar como o Direito do Trabalho será afetado e qual o seu papel nesse cenário.

O Direito do Trabalho foi concebido para corrigir a assimetria entre as partes do contrato de trabalho e compensá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador, lado mais fraco da relação diante do poder econômico do empregador (KALIL, 2019, p. 202).

Consoante Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho tem como função central a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Trata-se do “intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano” (DELGADO, 2019, p. 56).

Outras funções notáveis do Direito do Trabalho são: o caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social - com distribuição equânime de renda, fortalecimento do mercado interno e investimento em tecnologia (DELGADO, 2019, p. 57); a função civilizatória e democrática - pela inserção, na sociedade, dos segmentos sociais (ao menos, em parte) que possuem apenas sua própria força de trabalho para sobreviver (DELGADO, 2019, p. 60); e a função conservadora - legitimando, política e culturalmente, a relação de produção básica da sociedade contemporânea (DELGADO, 2019, pp. 60-61).

O Direito do Trabalho precisa oferecer respostas ao capitalismo de plataforma, levando em consideração seus princípios e funções, de modo a garantir a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e a proteção do lado mais fraco, o trabalhador.

Alguns doutrinadores enxergam uma dificuldade do Direito de regular a Tecnologia, em razão de dois principais motivos:

19 Clayton Christensen e Joseph Bower, no artigo *Disruptive Technologic: catching the wave*, publicado em 1995 pela revista *Harvard Business Review*, cunharam o conceito de inovação disruptiva: trata-se daquelas inovações introduzidas no mercado que alteram as configurações existentes.

a legislação é pouco flexível e não problematiza as transformações sociais trazidas pela tecnologia e ainda, os processos regulatórios e judiciais não tramitam na mesma velocidade que as mudanças, dificultando sobremaneira o acompanhamento da tecnologia pelo direito, normas que já nascem desatualizadas não são capazes de proteger o trabalhador. (KRAMER, 2017, p. 88)

Há, porém, uma intenção oculta em defender esta dificuldade: busca-se dizer que o Direito é incompatível justamente para que a Tecnologia possa viver em um mundo desregulado – ou melhor, regulado pelo mercado.

Com o rápido desenvolvimento tecnológico, torna-se urgente discutir o papel do Direito na regulação da Tecnologia e, especificamente, na regulação das relações de trabalho que acontecem por meio das novas tecnologias.

Para Filgueiras e Antunes (2020), “[c]om o advento das novas TIC [tecnologia da informação e comunicação] e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, do ponto de vista técnico, efetivar o direito do trabalho” (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020, p. 39). As novas tecnologias possibilitam a rápida e precisa identificação dos serviços prestados, de sua duração e das respectivas remunerações.

Contudo, os autores destacam que, apesar de toda a facilidade técnica de concretização da legislação trabalhista, “talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital” (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020, p. 39). O Direito do Trabalho foi enfraquecido por um discurso de que a proteção trabalhista enrijece os negócios e gera desemprego, que a natureza do trabalho prestado por meio das plataformas é diferente da tradicional relação de emprego (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020, p. 39).

Nas palavras de Antunes, “os capitais globais estão exigindo o desmonte da legislação social protetora do trabalho, ampliando a destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora” (ANTUNES, 2018, p. 87); e o resultado disso é a degradação do trabalho e o surgimento de uma nova classe denominada “precariado”²⁰, por Guy Standing (2016).

Para Renan Bernardi Kalil, é justamente pelo fato de a exploração da mão de obra permanecer no capitalismo de plataforma, que “inexistem razões para se afastar ou reduzir o espectro de aplicação o Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico concebido para regular o mercado de trabalho e para assegurar um patamar civilizatório mínimo e a dignidade dos trabalhadores” (KALIL, 2019, p. 206).

20 “It consists of millions of people being forced to accept a life of unstable labor, in an almost bewildering array of statuses that mock conventional labor statistics.” (STANDING, 2016)

Tradução livre: Consiste em milhões de pessoas sendo forçadas a aceitar uma vida de trabalho instável, em uma série quase desconcertante de status que zombam das estatísticas trabalhistas convencionais.

Nesse sentido, a doutrina se divide: enquanto alguns defendem a validade da categoria de subordinação, bastando apenas rever os critérios de interpretação desse conceito no caso dos trabalhadores de aplicativos; outros entendem que a abordagem tradicional é insuficiente e que a nova realidade é muito distante daquela que deu origem ao Direito do Trabalho (GAUTHIER, pp. 11-12).

Para esses últimos, que entendem insuficiente a abordagem tradicional, algumas das propostas são: (i) criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores - pois haveria características do trabalho subordinado e do trabalho autônomo reunidas nas novas formas de trabalho; (ii) adoção do critério da dependência econômica para caracterização da relação de emprego - isto é, a dependência da atividade profissional de uma pessoa em relação aos meios ou à vontade de outrem; (iii) adoção de um conceito funcional de empregador²¹; (iv) criação de um contrato de trabalho adaptado à nova realidade; (v) ampliação subjetiva do Direito do Trabalho - ampliando o rol de sujeitos protegidos; e (vi) criação de um novo modelo de Direito do Trabalho - que assegure a flexibilidade que o capitalismo de plataforma requer e ofereça segurança econômica, não admitindo o rebaixamento das condições dos trabalhadores (KALIL, 2019).

Já para Oliveira, Carelli e Grillo (2020), existem quatro possíveis respostas que o Direito do Trabalho pode oferecer às plataformas digitais. Uma afasta a incidência da regulação juslaboral; as outras três defendem a necessidade de regulação trabalhista, diferindo entre si quanto ao modo e a extensão da incidência dessa regulação (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020).

As quatro possíveis respostas seriam: (i) negar a aplicação do Direito do Trabalho, com a prevalência do caráter privado da relação; (ii) exigência de uma nova legislação, “tendo em vista a imprestabilidade de uma regulação trabalhista ‘fabril’ para uma empresa digital ‘não fabril’ ” (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2627); (iii) compreensão de que é uma relação de trabalho nova e específica, contudo, com a extensão de todos os direitos trabalhistas; e (iv) aplicação da atual regulação juslaboral para as plataformas que manifestarem direção dos

21 As funções atribuídas ao empregadores são: “(i) início e término da relação de emprego, o que abrange todos os poderes patronais sobre a existência da relação com o trabalhador, desde a seleção até a dispensa; (ii) recebimento do trabalho e de seus frutos, relacionado com as obrigações do empregado em face do empregador, com enfoque no desenvolvimento de atividades; (iii) prover trabalho e pagamento, vinculado com as obrigações do empregador diante de seus empregados; (iv) gerenciamento da empresa, no âmbito do seu mercado interno, em que há coordenação, por meio de controle, dos fatores de produção, incluindo o poder de determinar como e o que deve ser realizado; (v) gerenciamento da empresa, no âmbito do seu mercado externo, em que o empregador assume o desenvolvimento da atividade econômica, permitindo que aufera os lucros, assim como assumo os prejuízos diante do resultado do empreendimento” (KALIL, 2019, pp. 247-248).

serviços, nos termos do art. 2º da CLT. (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, pp. 2626-2627)

Quanto às plataformas digitais de trabalho mistas ou híbridas – isto é, aquelas em que há uma mescla entre mercado (*marketplace*) e hierarquia –, há, para os autores, solução suficiente no ordenamento jurídico (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2622). Conforme ver-se-á a seguir, é possível enxergar todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações uberizadas.

II.3. A configuração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações uberizadas

Para iniciar esta discussão, é preciso entender a diferença entre o trabalhador autônomo e o empregado (trabalhador subordinado):

O empregado é, como o próprio nome já diz, empregado em negócio alheio, no sentido comum de “utilizado”, ou seja, o emprego é o fato do empregador empregar ou utilizar o empregado em sua atividade econômica. Por outro lado, o trabalhador autônomo não é empregado por empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autônomo tem sua própria empresa ou empreendimento. (CARELLI, 2020, p. 74)

Assim, o trabalhador autônomo é aquele que tem autonomia para organizar e gerenciar seu próprio negócio - isto é, fixar o preço e escolher sua clientela -, bem como o trabalho dentro de seu negócio - ou seja, o trabalhador determina a forma de prestação do serviço, escolhendo como e quando fazê-lo (CARELLI, 2020, p. 76).

A camuflagem de “compartilhamento” utilizada pelas empresas da *uber economy* esconde a realidade do negócio, de modo a afetar as relações trabalhistas, precarizando ainda mais as garantias sociais do trabalho (KRAMER, 2017, p 87).

Mesmo sem a fixidez dos vínculos de emprego, as empresas-plataformas têm materializado práticas de gestão no intuito de selecionar, capacitar, controlar, direcionar e desligar os trabalhadores das plataformas, a fim de que seu trabalho contribua ao interesse da empresa-plataforma de continuar se apropriando de parte da riqueza social. (FRANCO, 2020, p.62)

Empresas como a Uber e a Parafuzo não se limitam à intermediação entre negociantes, mas garantem a qualidade dos serviços executados, impõem o preço e a forma de remuneração, escolhem a clientela, entre outras medidas que podem ser entendidas como “gestão algorítmica”, de modo que fica afastada a noção de que os “parceiros” da plataforma seriam trabalhadores autônomos.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) dispõe que se considera empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, os

elementos fático-jurídicos da relação de emprego são cinco: (i) pessoa física, (ii) pessoalidade, (iii) não eventualidade, (iv) onerosidade e (v) subordinação.

Todos os cinco elementos fático-jurídico são observáveis na *uber economy*. Os trabalhadores são contratados pelas plataformas enquanto pessoas físicas, isto é, o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa natural.

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. (DELGADO, 2019, p. 339)

É o que ocorre no caso da Parafuzo: há a contratação na forma de Microempreendedor Individual - MEI, caracterizando a fraude da pejetização.

Ademais, o trabalho é realizado com pessoalidade, pois (i) para ser contratado, o trabalhador passa por análise de antecedentes criminais e, em algumas plataformas, por período de adaptação; (ii) não pode o trabalhador enviar outra pessoa para realizar o serviço em seu lugar, mas apenas a pessoa selecionada e devidamente cadastrada na plataforma pode executar o trabalho; e (iii) as notas das avaliações dos usuários são essenciais para manutenção do credenciamento na plataforma.

Quanto à não eventualidade, tem-se que o trabalho deve ter caráter de permanência, não se qualificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2019, p. 341). Observa-se que os trabalhadores por aplicativos prestam seus serviços com ânimo definitivo de permanecer na plataforma, serviços estes que não concernem a um evento certo, determinado e episódico, mas dizem respeito à atividade organicamente integrada à dinâmica do empreendimento²².

Embora a Uber sustente um discurso para atrair pessoas que desejam complementar sua renda (e, portanto, já tem outra fonte de renda), e afirme que os trabalhadores podem se conectar e se desconectar a qualquer momento, não havendo, assim, habitualidade; na prática, no entanto, constata-se que esta é sua única fonte de renda e que os trabalhadores estão disponíveis por longos períodos.

No caso da Parafuzo, tem-se que o objetivo da plataforma sempre foi conectar diaristas que já trabalhavam habitualmente com serviços domésticos aos clientes tomadores desse serviço; havendo a não eventualidade na utilização da plataforma pelas trabalhadoras domésticas uberizadas.

Presente está, também, o elemento da onerosidade, pois ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador corresponde uma contrapartida econômica em

22 Maurício Godinho Delgado apresenta esses critérios ao abordar o trabalho eventual versus o não eventual (DELGADO, 2019, pp. 340-345).

benefício do obreiro. Os trabalhadores por aplicativo recebem remuneração, um pagamento em razão dos serviços prestados.

A Uber tenta afastar esse elemento afirmando que são os motoristas parceiros que a remuneram, não o contrário. Contudo, observa-se que é a plataforma quem recebe os pagamento dos clientes e depois os repassa ao trabalhador. No caso da Parafuzo, é esta que recebe os valores e semanalmente os repassa – após o desconto de sua comissão, que pode chegar a **30% do valor do serviço** – para as trabalhadoras domésticas; além de descontar o valor da assinatura mensal que a trabalhadora deve ter.

O elemento fático-jurídico que mais suscita discussões é a subordinação. Contudo, conforme demonstrar-se-á, esse elemento também está configurado no trabalho por aplicativo.

Nas plataformas, os trabalhadores portam os instrumentos de trabalho necessários à prestação dos serviços. “Assim, a aparência de trabalhadores autônomos, responsáveis por seus próprios meios de produção, salta aos olhos; sua subordinação, penumbra-se.” (FRANCO, 2020, p. 63)

Os artigos 2º e 3º mencionam os elementos de “direção”²³ e de “dependência”²⁴, os quais podem ser observados no modelo de organização do trabalho por programação. A Revolução Digital e as novas formas de organização do trabalho têm a potencialidade de mudar a maneira pela qual é realizado o controle dos trabalhadores (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 27).

Nesse sentido, Ana Carolina Leme analisa como a Uber se utiliza do neuromarketing e da sedução dos trabalhadores para assegurar que o motorista não desligue o aplicativo nem recuse corridas, realizando um controle sobre a jornada de trabalho (portanto, direcionando o trabalho) e, assim, garantindo a disponibilidade dos serviços oferecidos pela plataforma.

A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo *versus* o benefício daquele trabalho. (LEME, 2020, p. 143)

A Uber se utiliza de técnicas de Neuromarketing, das cores e da ciência comportamental para capturar a subjetividade de trabalhadores a fim de atrair de maneira sutil uma multidão de motoristas e ciclistas ‘independentes’ e formar um exército de ‘autônomos’. Com isso, cumpre seu objetivo de viabilizar seu negócio e maximizar seu crescimento exponencial. (LEME, 2020, p. 152)

23 CLT, Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.** (grifou-se)

24 CLT, Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência** deste e mediante salário. (grifou-se)

Dessa forma, na análise da existência da subordinação, “deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, em sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho” (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 44).

Maurício Godinho Delgado explica que 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, 2019, p. 790), dizendo respeito à direção²⁵, regulamentação²⁶, fiscalização²⁷ e disciplinamento²⁸.

As empresas-plataformas dirigem os serviços prestados - organizam a forma de prestação dos serviços, fixam preço e estabelecem regras para o trabalhador observar na execução do serviço (poder diretivo); regulamentam o serviço pela imposição dos termos e condições de uso (poder regulamentar); fiscalizam, pelo aplicativo, a prestação dos serviços (poder fiscalizatório); e exercem o disciplinamento com advertências, inativação da conta, suspensão e cancelamento do acesso (poder disciplinar). Portanto, é evidente o exercício do poder empregatício e a condição de **empregado** dos “parceiros”.

As plataformas trazem uma nova forma de organizar o trabalho, por meio da intermediação algorítmica, porém não podem mudar a realidade: as empresas-plataformas condicionam, regram, realizam e garantem os serviços prestados.

25 O poder diretivo se trata do “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços” e do poder de o empregador estabelecer regras a serem observadas pelo trabalhador no cumprimento da obrigação (DELGADO, 2019, p. 792).

26 O poder regulamentar diz respeito à prerrogativa dirigida à “fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa” (DELGADO, 2019, p. 793). Assim, pelo poder regulamentar, tem-se a fixação de cláusulas contratuais, sendo de grande importância para a vida contratual trabalhista (DELGADO, 2019, pp. 793-794).

27 O poder de fiscalizar refere-se às prerrogativas de “propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno” (DELGADO, 2019, p. 794).

28 Por fim, o poder disciplinar são as prerrogativas do empregador “dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais” (DELGADO, 2019, p. 797).

III. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO

III.1. Os Desafios da Uberização no Âmbito do Trabalho Doméstico

O debate sobre a uberização, que já vinha mobilizando as casas legislativas federais desde antes da pandemia, por impulso de mobilizações sociais durante a crise sanitária e, também, em resposta a um movimento internacional de enfrentamento da questão do trabalho em aplicativos, ganhou atenção nacional, passando a ser considerado para além das categorias de entregadores e motoristas por aplicativos.

Como bem explicou Arnaldo Sussekind, “[...] não é possível conceber a civilização à margem do Direito; mas tão pouco poder-se-á qualificar de civilizado um mundo ou um país em que o Direito seja iníquo. Urge pôr a economia a serviço da humanidade.” (SUSSEKIND, 2010). Não se deve aceitar que o capital crie situações tão injustas como as que se observa no trabalho uberizado. Direitos fundamentais têm sido negados aos indivíduos, os quais são tidos como mercadorias e não mais um fim em si mesmos.

Conforme abordado no capítulo anterior, no tópico II.2., não existe consenso na doutrina justrabalhista brasileira e internacional quanto à resposta que o Direito do Trabalho deve dar às novas plataformas e às consequentes novas relações de trabalho. Fato é que a tecnologia atingiu as relações de trabalho e o acesso ao trabalho, modificando-os.

Nesse cenário, certo é que o Direito do Trabalho tem as ferramentas necessárias para dar respostas a esse novo desenho das relações sociais e trabalhistas e efetivar direitos trabalhistas. A ausência de resposta pelo Direito do Trabalho não se deve a dificuldades de regulação da tecnologia ou à ausência de mecanismos adequados, mas, sim, de uma escolha política. Escolha política esta, que, em nome da livre iniciativa, promove ações de flexibilização que precarizam as condições de vida de determinados estratos da classe trabalhadora.

[...] no estamos ante un sofisticado problema jurídico que ponga en jaque las categorías laborales tradicionales, al contrario (y en el caso Uber de sofisticado sólo en su sentido de ‘artificial’) sino ante una incapacidad del Estado de ponerle límites a las empresas y hacerlos valer, y en que las capacidades comunicativas de la doctrina sólo permiten sostener que el Derecho Laboral ampara a estos trabajadores, lo que les abre posibilidades – inciertas de llevar su caso a los tribunales. **Dicha incapacidad no es tanto por la dificultad de crear instrumentos jurídicos sino de acumular fuerza para crear voluntades políticas.** (MUÑOZ, 2019, p. 103) (grifou-se)²⁹

29 Tradução livre: Não estamos diante de um sofisticado problema jurídico que coloca em xeque as categorias trabalhistas tradicionais (e no caso da Uber de sofisticada apenas no seu sentido de “artificial”), mas sim diante de uma incapacidade do Estado de colocar limites às empresas e fazê-los valer, e em que as capacidades comunicativas da doutrina só permitem manter que o Direito do Trabalho protege esses trabalhadores, o que abre possibilidades – incertas – de levar seu caso aos tribunais. Essa incapacidade não se deve tanto à dificuldade de criar instrumentos legais, mas de acumular força para criar vontade política.

Viviane Vidigal de Castro intitulou sua dissertação de mestrado de “As ilusões da Uberização do Trabalho [...]”. Conforme explicado pela autora em artigo, isso se deve ao fato de a uberização carregar em si diversas ilusões, como a ilusão do empreendedorismo e a ilusão de não ter patrão. Uma outra ilusão que merece menção é a ilusão da ausência estatal. Para Viviane Vidigal, o Estado é ator central nesse processo: é o contexto de sucateamento da Justiça do Trabalho promovido pelo Estado que cria o ambiente ideal para a configuração do trabalho uberizado.

Para as trabalhadoras domésticas, o papel do Direito do Trabalho é inconcluso e incipiente. O trabalho doméstico passou muito tempo completamente excluído de qualquer proteção jurídica e, mesmo após algumas conquistas, tem-se uma proteção em um patamar distinto daquela destinada aos demais trabalhadores. O trabalho doméstico, em razão de sua origem histórica intimamente ligada ao período escravocrata, é fonte de ressentimentos e humilhações - isso não se alterou com a garantia de direitos trabalhistas por meio da legislação; e não iria se alterar com a uberização e plataformização do trabalho.

No âmbito do trabalho doméstico, a uberização traz turbações de outra grandeza: ao mesmo tempo que traz novas formas de controle do trabalho - criando uma dupla subordinação, ao aplicativo e ao tomador do serviço -, materializa tendências antigas de precarização e exploração - reforçando a desvalorização histórica do trabalho feminino e do trabalho doméstico (enquanto trabalho tipicamente feminino e associado às pessoas negras).

Conforme expõe Maurício Godinho, a Constituição Federal tem uma matriz “essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva” (DELGADO, 2019, p. 227). A Constituição de 1988 elencou princípios constitucionais do trabalho, entre os quais merecem destaque os princípios da dignidade da pessoa humana, da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, da valorização do trabalho e do emprego e da justiça social. O trabalho digno é elemento indispensável para a consolidação da condição humana do trabalhador, para sua inserção social e política, e para sua emancipação e realização pessoal (DELGADO, 2019).

A uberização vai de encontro a esses princípios e a esse intento humanístico, democrático, social e inclusivo da Constituição brasileira. Nesse sentido, cabe mencionar a reflexão de Geraldo Melo:

Precisamos estar adaptados ao trabalho nos meios digitais e acima de tudo refletir se são convenientes práticas econômicas que não garantem as proteções trabalhistas e previdenciárias, com lucros vultosos apenas para os proprietários das plataformas, ou se uma sociedade civilizada deve aceitar tão somente instituições econômicas que assegurem um padrão de vida adequado, sem exploração demasiada e lucros excessivos. (MELO, 2017, p.225)

Uma sociedade justa pressupõe que condições mínimas de trabalho digno sejam asseguradas a todos. O trabalho por meio das plataformas tem representado uma superexploração do ser humano e a sua submissão a condições precárias e degradantes de trabalho e de vida.

[A]s plataformas digitais não podem ser vistas como aceitáveis apenas por fornecerem uma fonte de renda débil aos trabalhadores em momentos de crise econômica. Ao contrário, é necessário enxergar essa forma de exploração do trabalho humano a partir das lentes constitucionais, considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Somente seriam aceitáveis, então, formas de trabalho que permitam à população uma vida digna. (COUTINHO, 2020, p. 236)

Não há, no contexto do trabalho intermediado pelas plataformas, dificuldades técnicas em identificar os elementos de uma relação de emprego, de regular a atividade, nem de impor o cumprimento da legislação trabalhista. Dessa forma, o Direito do Trabalho deve regular as relações de trabalho uberizadas, “a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico” (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2630).

Mas não apenas isso, o Direito do Trabalho precisa reconhecer o trabalho doméstico e assegurar às trabalhadoras domésticas, uberizadas ou não, todos os direitos previstos para os demais trabalhadores, extinguindo - ao menos juridicamente - essa distorção de que existem trabalhadores de “segunda categoria”.

III.2. Análise do Aplicativo Parafuzo

No intuito de aprofundar a análise, promoveremos o estudo de caso da plataforma Parafuzo. Para tanto, será feita a análise de seu site institucional, especialmente da página inicial e dos Termos e Condições de Uso, e de reclamações publicadas no site Reclame Aqui.

A Parafuzo é marcada pelas seguintes características: (i) o cliente solicita o serviço de limpeza por meio da plataforma e a própria plataforma direciona uma trabalhadora; (ii) os clientes podem fazer uma assinatura e ter os serviços de forma recorrente; (iii) trabalho avaliado pela notas dadas pelos clientes ao final da prestação do serviço e pelo número de faxinas realizadas; (iv) controle do trabalho por meio das avaliações e de serviço de geolocalização – caso não forneça dados de geolocalização, a conta é inativada; (v) penalização das trabalhadoras, com redução da oferta de serviços, inativação do perfil e multa.

Segundo os Termos e Condições de Uso, constantes do site da Parafuzo,

A PARAFUZO é uma empresa de tecnologia que presta serviços de desenvolvimento de software e realiza a intermediação, sob demanda, de serviços de limpeza,

passadoria e montagem de móveis prestados por **PROFISSIONAIS** autônomos diretamente aos **CLIENTES** tomadores dos respectivos serviços.

A PARAFUZO não contrata nem possui em seu quadro ativo de funcionários quaisquer profissionais relacionados a serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis, em nenhum momento ou hipótese. Da mesma forma, a PARAFUZO não possui qualquer vínculo empregatício, comercial e/ou de parceria com qualquer **PROFISSIONAL** cadastrado em sua plataforma. (PARAFUZO, 2022b)

Apesar de a empresa sustentar a inexistência de vínculo empregatício com profissionais relacionados a serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis, é preciso dar primazia à realidade. A partir dos demais materiais institucionais analisados, repara-se claramente que a autonomia das diaristas proclamada pela empresa é apenas retórica.

Na página inicial do site da Parafuzo consta: “Profissionais experientes que passam por um **período de adaptação para atuar conosco. Nota mínima de 4,75 para participar** da plataforma.” (grifou-se) (PARAFUZO, 2022a). Consoante a plataforma, “todos os profissionais passam por um rigoroso processo de seleção” (PARAFUZO, 2022a) que inclui “envio de **documentos oficiais de identificação e comprovante de residência; validação de referências de trabalhos anteriores; monitoramento constante** através das avaliações de clientes e conversas do chat” (PARAFUZO, 2022c).

Merece especial atenção as palavras empregadas pela própria plataforma: se a plataforma de fato fosse uma empresa de tecnologia que faz apenas a intermediação entre oferta e demanda, não haveria a preocupação ou mesmo a necessidade de manter esse “monitoramento constante”.

Nesse sentido, importante mencionar a análise de Rodrigo de Lacerda Carelli sobre o significado das notas dos trabalhadores no caso da plataforma Uber:

A nota — ou avaliação — assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, eBay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados (CARELLI, 2017, p. 143).

Da mesma forma que na Uber, a nota tem como destinatária a empresa Parafuzo, funcionando como meio de controle dos serviços prestados. Inclusive, conforme consta na página inicial do site institucional, é a própria plataforma que seleciona e direciona o trabalhador, não podendo o usuário escolhê-lo: “Em instantes, **encontramos** profissionais qualificados e de confiança para realizar seu serviço” (grifou-se). Caso as trabalhadoras domésticas fossem de fato autônomas e se utilizassem do sistema apenas para o agendamento das prestações de seus serviços, elas teriam liberdade para organizar e realizar seu trabalho,

podendo escolher livremente seus clientes, conforme seus próprios critérios. Uma empresa que busca funcionar como *marketplace*, unindo demanda e oferta, teria de dar liberdade também ao destinatário final do serviço para escolher o profissional que bem desejasse.

A Parafuzo oferece a possibilidade de assinatura do serviço por parte do tomador, o qual pode contratar uma só vez e ter o serviço toda semana ou quinzena, pagando somente pelos serviços realizados. No serviço por assinatura, o valor do serviço é menor em relação ao serviço avulso e após montar o calendário de limpeza uma vez, “a Parafuzo faz o resto” (PARAFUZO, 2022a). As assinaturas são um modelo de negócio que consiste na comercialização recorrente de produtos ou serviços. Ora, a Parafuzo só poderia oferecer a comercialização recorrente dos serviços de limpeza e montagem de móveis, por meio de assinatura, caso fosse uma empresa que comercializa serviços de limpeza e montagem de móveis.

A própria empresa se diz “Líder nacional em **limpeza**” (grifou-se) (PARAFUZO, 2022a), não em desenvolvimento de software de intermediação de serviços de limpeza. Logo, não há como sustentar a alegação de que seria uma empresa de tecnologia que apenas realiza serviços de desenvolvimento de *software* e de intermediação.

Em 2019, constava na página inicial do site da Parafuzo a seguinte informação: “Contamos com ótimos profissionais para garantir o melhor serviço. Mas, se acontecer qualquer problema, estamos à sua disposição”, ou seja, a plataforma dizia garantir a qualidade do serviço (CARELLI, 2020, p.70). Atualmente, consta apenas “Satisfação garantida”, de forma que a mudança pode ter sido apenas para evitar que o texto fosse interpretado como vinculação trabalhista com os “parceiros”.

Importante, agora, analisar como se dá a relação entre as trabalhadoras domésticas e a plataforma Parafuzo. Conforme informações disponíveis no site institucional, nos Termos e Condições de Uso, a Parafuzo é remunerada pelos profissionais da seguinte forma: os trabalhadores devem pagar (i) uma assinatura mensal, no valor de R\$28,00 (vinte e oito reais) - para profissionais de limpeza e passadoria de roupas - ou de R\$15,00 (quinze reais) - para profissionais de montagem de móveis; (ii) uma comissão, **descontada diretamente** do valor pago pelo cliente, que varia de 0% (zero por cento) a 30% (trinta por cento), referente aos serviços de intermediação, a depender da dinâmica de cada contratação; e (iii) cobrança de transferência, referente aos custos dos serviços financeiros de transferência para a conta bancária dos profissionais, no valor de R\$1,50 (um real e cinquenta centavos) por semana em forem efetuadas transferências. (PARAFUZO, 2022b)

Além disso, as empregadas domésticas precisam fechar, obrigatoriamente, o plano de assinatura mensal, salvo se: (i) já ofertavam serviços de limpeza e passadoria cadastrados na

plataforma até 04/03/2019, com o limite máximo de 7 serviços dentro de um mesmo mês - limite que se for extrapolada ensejará a cobrança da assinatura mensal; (ii) ofertam exclusivamente serviços de montagem de móveis cadastrados até 01/06/2020, nas mesmas condições do item (i); e (iii) possuem nota igual ou superior a 4,9 e com no mínimo 6 meses de atividade na plataforma (PARAFUZO, 2022b).

Interessante, aqui, retomar a tese de David Franco. Nas formas 1 (serviço intermediado como mercadoria de meio de consumo) e 2 (serviço intermediado como parte dos processos de trabalho de um capital industrial), não é o trabalhador quem paga à plataforma, mas essencialmente o contrário (FRANCO, 2020, p. 78). Isto pode ser observado no caso da Parafuzo: a empresa recebe os valores pagos pelos consumidores e apenas semanalmente os repassa aos trabalhadores. Dessa maneira, a Parafuzo consegue extrair renda do valor que deve ao trabalhador, inserindo os valores no mercado financeiro, além de ainda descontar do trabalhador uberizado os custos dos serviços financeiros de transferência para a conta bancária deste.

Cabe mencionar que o preço dos serviços é estabelecido segundo dados do algoritmo da plataforma, “de acordo com as tarefas contratadas, tempo estimado de execução, complexidade e necessidade de deslocamento geográfico do profissional”, sendo demonstrado à trabalhadora “o valor a ser recebido, já incluída a dedução da comissão” (PARAFUZO, 2022b). A Parafuzo não aponta como se dá o funcionamento de seu algoritmo.

Logo, não há transparência no cálculo do valor da diária ou da comissão da Parafuzo que varia de 0% (zero por cento) a 30% (trinta por cento). A trabalhadora diarista não sabe quanto o tomador do serviço está pagando e não tem acesso aos cálculos feitos pelo algoritmo, sendo o preço imposto unilateralmente pela Parafuzo. Nesse sentido, destaca Franco que “[o] mais-trabalho que a plataforma intermediadora se apropria é, assim, facilitado pela obscuridade com o qual os algoritmos aparentemente neutros são manipulados” (FRANCO, 2020, p. 73).

Segundo os Termos de Uso da Parafuzo, as características gerais de cada tipo de contratação possível são fixadas a fim de “facilitar o bom e transparente uso do *marketplace*, assim como evitar a frustração de expectativas entre os **PROFISSIONAIS** e **CLIENTES**” (PARAFUZO, 2022b). Apesar de estar indicado que se admite que as partes contratantes possam ajustar maneiras diferentes de execução dos serviços, conforme seus próprios critérios de conveniência e oportunidade, na prática, não há tanta liberdade.

Ao apresentar o que se espera de cada tipo de serviço, a Parafuzo utiliza palavras como “exclusivamente”³⁰ e “em nenhuma hipótese”³¹ (PARAFUZO, 2022b). Logo, a plataforma já traz limitações à forma de prestação do serviços.

Ademais, outros dois fatores limitam a liberdade de negociação entre a trabalhadora e o tomador do serviço. O primeiro é o fato de não ser possível ajustar o preço, o qual é fixado pelo algoritmo da plataforma. Trata-se do que Oliveira, Carelli e Grillo denominaram dirigismo econômico, isto é, a imposição autoritária e unilateral da remuneração do trabalhador – ao qual caberia, se fosse realmente autônomo, fixar o preço de seus serviços como expressão de sua titularidade sobre a atividade (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 2625).

O segundo fator é o sistema de notas dadas pelo cliente, as quais afetam a oferta de serviços à trabalhadora, limitando, dessa forma, seu poder de negociação.

[...] Os profissionais são tratados como escr@v0s, cobram de você horários de saída, chegada e quando você finaliza trabalho para te controlar. O cliente sempre terá razão, **compram um pacote de serviços e quando você chega para trabalhar te exige fazer muito além do que pagou e se você não faz te dá nota baixa para que sua pontuação caia e não consiga mais trabalhar**, pois a empresa não procura te escutar, dá razão sempre ao cliente. Você nunca conseguirá se comunicar com eles, não tem telefone de contato, sempre será atendida por um robô no chat, sem contar que te ameaçam tirar do aplicativo caso o cliente feche um serviço diretamente com você (são olhos grande). [...] (RECLAME AQUI, 2022a)

Se o profissional é tão livre assim, como dizem as plataformas, como poderia haver uma intermediação obrigatória e a vedação de contratar diretamente com o seu cliente?

A plataforma alega que cabe ao profissional decidir se aceitará ou não os serviços disponibilizados, “sendo certo que não haverá a imposição de aceitação mínima de serviços e/ou horas mínimas de trabalho exigidas por semana/mês” (PARAFUZO, 2022), salvo durante o período de adaptação, em que a conta poderá ser inativada, caso o profissional passe 7 ou mais dias sem realizar serviços por meio da plataforma.

Contudo, é essencial refletir sobre essa liberdade de escolha da trabalhadora quanto aos serviços que irá aceitar. Primeiramente, O trabalho assalariado capitalista pressupõe liberdade,

30 “c) Que nos SERVIÇOS DE LIMPEZA EXPRESS seja realizado, **exclusivamente**, os serviços de:

- i. Varrer e passar pano no piso;
- ii. Arrumar as camas;
- iii. Limpar vasos sanitários e pias;
- iv. Lavar louça;
- v. Retirar o lixo;
- vi. Organizar e guardar os utensílios utilizados na diária.” (PARAFUZO, 2022b) (grifou-se).

31 “[N]o âmbito dos serviços de limpeza e passadoria não estão contempladas, **em nenhuma hipótese**, tarefas de: limpeza de lustres de cristal ou ventiladores de teto; remoção de manchas de tinta; limpeza de animais de estimação ou a sujeira gerada por estes; movimentação de móveis pesados; limpeza externa de janelas; limpeza do teto e/ou de superfícies fora do alcance; limpeza de manchas profundas e sujeiras pesadas; limpeza do interior de fornos, micro-ondas e coifas; retirada de mofo de paredes e teto; limpeza de decks de madeiras, piscinas e churrasqueiras.” (PARAFUZO, 2022b) (grifou-se).

porque, se não fosse, seria trabalho escravo (DUTRA, 2020a³²; DELGADO, 2019, p.98³³). Além disso, o surgimento do Direito do Trabalho justificou-se exatamente para superar a “falsa liberdade de contratação” (LA CUEVA, 1954, p. 463). Dificilmente o empregado consegue discutir as condições de prestação do trabalho, tendo que se submeter ao imposto pelo empregador. Justamente por isso o Direito do Trabalho estabelece normas protetivas para o lado mais frágil dessa relação.

Considerando o contexto do trabalho doméstico de limpeza, que não exige especializações ou habilidades especiais, e considerando o contexto econômico de desemprego e inflação, as trabalhadoras domésticas não têm liberdade de fato. Quando se está diante de um contexto de vulnerabilidade e de dependência com relação aos rendimentos do trabalho, não há como se falar em liberdade. Inclusive, são vários os relatos de trabalhadoras no Reclame Aqui solicitando para que lhes sejam ofertados serviços, pois precisam sustentar seus lares. Mesmo aquelas que reclamam do tratamento que a plataforma lhes dá, solicitam a reativação da conta e a oferta de serviços, pois têm necessidade desse trabalho.

Oi bom dia

Eu me chamo Sarah Isabel Ferreira Burghieri, eu gostaria que a plataforma Parafuso reativasse meu cadastro, moro sozinha, pago aluguel, tenho dificuldade, este é o único emprego que eu tenho,tenho uma filha pequena , que fica na creche e que depende de mim,e eu preciso do serviço. E como é flexível pra trabalhar, eu gostaria de estar trabalhando com a Parafuso, eu gostaria que vocês pudessem fazer o desbloqueio da minha conta (RECLAME AQUI, 2022b)

Precisei viajar pra resolver assuntos de família e meu perfil foi inativo,tenho um filho pequeno pra criar preciso urgente do serviço (RECLAME AQUI, 2022c)

Venho aqui pela terceira vez, reclamar da plataforma que nos tratam como se fôssemos ninguém, a plataforma nos deixa inativa por vários segmentos e suas regras e nós temos que segui-las, porém a falta de comprometimento com o profissional me deixa indisposta mais uma vez inativa sem motivo algum. Você não consegue falar com alguém diretamente não nós da essa opção e ficamos sem saber oque fazer, agora quando e para cobrar são ágil para descontar e etc.

Espero que resolvam o quanto antes e melhore pois tem pessoas que infelizmente dependem da plataforma! (RECLAME AQUI, 2022d)

32 “A gênese do direito do trabalho pode ser identificada com a afirmação do trabalho livre. É a partir da superação do sistema feudal e das suas práticas de servidão, pelo capitalismo, mormente após o advento da Revolução Industrial, que se pode compreender a formação de uma massa de trabalhadores livres, prestando serviços sob a condição de assalariados e compondo uma nova classe social: o proletariado.” (DUTRA, 2020a)

33 “Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.” (DELGADO, 2019, p. 98)

Ademais, em clara contradição à informação fornecida nos Termos e Condições de Uso, consta no site, na página Perguntas Frequentes, que, se a profissional não realizar serviços por 45 dias, a conta será inativada (PARAFUZO, 2022). Logo, há, sim, imposição de aceitação mínima de serviços.

Venho por meio deste, fazer uma reclamação da empresa parafuzo. Já tentei de várias formas entrar em contato com a empresa, por e-mail eles falam que já estão procurando resolver o problema e por mensagem cada atendente fala algo diferente e nunca resolvem meu problema. **Minha conta foi desativada, alegaram que fiquei muitos meses sem realizar serviço, porém expliquei que não estava recebendo opções de serviço para minha região, falaram que ia arrumar o meu cadastro e nunca o fizeram.** Falei com várias atendentes também sobre minha nota de limpeza comum que abaixaram alegando que fui avaliada mal, pedi a data da avaliação. Me passaram uma data que nem tinha realizado serviço no mês. Fiquei muito chateada por não terem dado atenção a minha reclamação, uma das atendentes falou que se eu quisesse parar de trabalhar pra mim ficar a vontade, que não iria adiantar nada eu enviar mensagem pelo reclame Aqui. Mas mesmo assim, preferi enviar pq preciso do meu serviço. Então venho desde já pedir uma atenção da empresa para ativar meu cadastro e subir minha nota de limpeza comum que desceu indevidamente. (grifou-se) (RECLAME AQUI, 2022e)

Apesar de a ser, em tese, simples retornar à plataforma (basta entrar em contato pelos canais de atendimento ou enviar um e-mail), a inativação da conta nessas condições corresponde à extinção do contrato de trabalho, que é feita de modo arbitrário e sem sequer considerar o acerto rescisório. É a plataforma que decide quem sai e quem fica – tal como um empregador.

Destaque-se, ainda, que a plataforma não aceita qualquer justificativa para faltas, ignorando que imprevistos, como assaltos, doenças e acidentes, podem ocorrer e impossibilitar a trabalhadora de comparecer ao serviço. Independentemente do motivo da falta ou do cancelamento, a Parafuzo pune as trabalhadoras (evidência do poder disciplinar exercido pela plataforma), reduzindo a oferta de serviços para elas.

Durante um mês eu trabalhava muito, tinha a melhor avaliação do aplicativo. Mas um dia eu aceitei uma diária e fui assaltada no caminho. Levaram meu celular, minha carteira, documentos. A Parafuzo tinha um limite de três faltas, mas eu nunca tinha faltado. Como levaram tudo, e eu não sabia nem o endereço do cliente sem o aplicativo, fui fazer um Boletim de Ocorrência. Quando consegui entrar em contato com eles, já tinham reduzido o número de diárias que me ofertavam, como punição. Mesmo enviando o BO, não retiraram essa restrição. Além disso, não me pagaram por todas as diárias que eu havia feito naquela semana. Cancelaram minha assinatura e ficaram me devendo cerca de R\$ 500” (DOLCE, 2019).

A Parafuzo se utiliza da necessidade e da vulnerabilidade das diaristas bem como da enorme assimetria de informação e poder entre as partes para impor unilateralmente as condições da prestação de serviços e sujeitar as trabalhadoras a situações de exploração.

Embora a Parafuzo apresente uma nova organização do trabalho (por meio de uma plataforma, com o controle exercido por um algoritmo), não pode modificar a realidade de que as trabalhadoras domésticas que atuam por meio de tal plataforma são empregadas dela.

Observa-se, assim, uma trabalhadora autônoma sem autonomia. As trabalhadoras não dirigem a forma de prestação, não precificam, não escolhem seus clientes – tudo isto é determinado pela Parafuzo. É evidente a relação de subordinação a que estão sujeitas as trabalhadoras domésticas.

A Parafuzo oferece diárias com preços baixos, estipula uma quantidade de horas que não é possível realizar todas as tarefas necessárias – e, caso a trabalhadora não faça todas as tarefas, fica sujeita a receber uma nota ruim que não pode ser contestada – e indica que a trabalhadora se ofereça a realizar atividades extras na hipótese de terminar antes do horário. A relação de subordinação das trabalhadoras em face da plataforma é marcada pela intensa vulnerabilidade destas, abrindo espaço para que a plataforma imponha condições precárias, que elas não podem recusar. Em conclusão, a Parafuzo intensifica a desvalorização e a informalização do trabalho doméstico bem como intensifica a precarização das condições de trabalho e de vida das trabalhadoras domésticas.

Por fim, é necessário diferenciar o papel dessa plataforma do papel de uma agência de empregos. As agências de empregos são “um ramo de atividade de assessoria em recursos humanos que visa a prestação de serviços de recrutamento e seleção de pessoal” (SEBRAE, 2022). Elas atuam como intermediadoras entre aqueles que estão à procura de um trabalho e os empregadores.

Nesse contexto, Renata Dutra e João Gabriel Lopes entendem que os instrumentos normativos internacionais “podem fornecer um caminho coerente para a leitura das relações de trabalho no contexto de difusão de formas atípicas de contratação” (DUTRA, LOPES, 2020b, p. 414). Assim, importante mencionar a Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece que “as agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários e outros encargos” (OIT, 1997).

Observa-se que a Parafuzo cobra das trabalhadoras uma taxa de assinatura mensal e desconta uma comissão diretamente do valor pago pelos clientes. Para Dutra e Lopes:

O descumprimento desse regramento deveria ser suficiente, por exemplo, para o reconhecimento da configuração fraudulenta do agenciamento de emprego, o que deveria, a bem da primazia da realidade nas relações laborais, implicar o reconhecimento de uma relação de emprego disfarçada. (DUTRA, LOPES, 2020b, p. 415)

A Parafuzo não se trata de uma agência de emprego, que busca ser elo entre trabalhadoras e empregadores, mas de uma empresa de serviços de limpeza e montagem de móveis, pautada pela lógica capitalista de auferimento de lucro, que realiza seu negócio apropriando-se do valor do trabalho das trabalhadoras domésticas enquanto parte de seus processos.

III.3. Uberização: o sentido social

Para Ricardo Antunes, vive-se uma “nova era de precarização estrutural do trabalho”, marcada por elementos como:

1. a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”;
2. a criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho;
3. o “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa;
4. a degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global. (ANTUNES, 2018, p.)

Nesse cenário, encontra-se a uberização. Apesar do ar de moderno, o conteúdo da uberização é antigo: não se trata de uma novidade da tecnologia, mas, sim, de formas arcaicas de trabalho “contaminado” as formas protegidas.

A uberização traz em si, como observado por David Franco, uma interessante contradição: “como o avanço tecnológico demanda o aumento do trabalho qualificado para o aperfeiçoamento das tecnologias produtivas e como o aperfeiçoamento das tecnologias produtivas traz o aumento do trabalho precário?” (FRANCO, 2020, p. 206) Não se pode ignorar que a uberização é “expressão da precarização generalizada vigente”, a qual traz prejuízos sociais às condições de vida de um significativo contingente da classe trabalhadora (FRANCO, 2020, p. 232).

Da análise da uberização no trabalho doméstico, e especificamente da plataforma Parafuzo, identifica-se um processo de precarização dessa atividade. Há a transferência de riscos e custos da atividade. Não existem direitos trabalhistas e previdenciários, como descanso semanal, férias, licença maternidade, auxílio-doença etc. Não há garantia de serviço nem salário-mínimo.

Tudo isso unido às violências física, moral e sexual, já comumente enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas, bem como à dupla jornada tradicionalmente exercida pelas mulheres.

Diante da atual ausência de medidas de controle, surge a problemática dos danos à saúde física e mental da trabalhadora. Não há limitações às jornadas de trabalho, havendo reiteradamente a não fruição de intervalos intrajornada, do descanso semanal e das férias. “As longas jornadas extenuantes, típicas da referida precarização das relações de trabalho, podem causar danos que não se restringem à saúde física e mental dos entrevistados. Um acidente de trânsito, por exemplo, pode impossibilitar o motorista de dirigir e auferir renda.” (MAIOR,

VIDIGAL, 2022, p. 67) Igualmente, um acidente doméstico, em decorrência do excesso de tarefas a serem cumpridas em um curto intervalo de tempo – ou mesmo da exigência de realização de atividades de risco, como a limpeza de lustres e janelas –, pode impossibilitar a trabalhadora de continuar a prestar seus serviços e auferir renda, sem que ela esteja amparada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Há, ainda, que ser mencionada a questão do sofrimento psíquico no trabalho uberizado. Na década de 1960, o psiquiatra francês Louis Le Guillant, ao verificar o aumento do número de empregadas domésticas entre os pacientes psiquiátricos do hospital em que trabalhava, na França, passou a investigar os impactos do trabalho doméstico na saúde mental.

Le Guillant passou a analisar as condições das empregadas domésticas – com a ausência de limitação de jornada, pagamento de baixos salários, alojamento em quartos pequenos e desconfortáveis – e entendeu que essas condições traziam consigo uma situação de humilhação capaz de gerar um intenso ressentimento (SOUZA, ATHAYDE, 2006, pp. 14-15).

O ressentimento seria então o ponto de partida para a formação de seus sintomas. Esse ressentimento, fundado no ódio que sentia por ver-se humilhada, produzia na doméstica efeitos nefastos, visto que essa hostilidade transformava-se em uma grande culpa alimentada por uma ambivalência de sentimentos, frente a seus patrões. Assim, apesar do ódio e do ressentimento, essas jovens viviam esses sentimentos de maneira conflituosa, visto não serem aceitos por sua formação moral e religiosa. Em decorrência disto, voltavam-se contra elas mesmas na forma de sintomas. Para Le Guillant era como se, apesar de todo sofrimento, não lhes fosse permitido ocupar um lugar que não o da submissão frente aos patrões, (...). (SOUZA, ATHAYDE, 2006, p.15)

Silva, Araújo, Moreira e Barros (2017), em pesquisa sobre os impactos do trabalho de empregada doméstica na subjetividade, identificaram alguns núcleos temáticos que trazem sofrimento psíquico às trabalhadoras domésticas. As categorias de análise construídas foram: (i) a representação do trabalho doméstico ligada à condição de escrava; (ii) a discriminação; (iii) os sentimentos de ressentimento e humilhação – causados pela relação de submissão ao/à patrão/patroia; pela necessidade de entrada pelos fundos; pela jornada excessiva de trabalho (com realização de tarefas além das previamente acordadas); por piadas ofensivas da sociedade, em geral, que mais facilmente se propagam com as redes sociais; pela “DCE” – Dependência Completa de Empregada, que consiste em um “quarto de despejo”, sem janela, com um pequeno banheiro e pouco espaço, cabendo apenas a cama (SILVA, ARAÚJO, MOREIRA, BARROS, 2017).

Embora a análise tenha se dado com empregadas domésticas, essas categorias se aplicam às diaristas e às trabalhadoras domésticas uberizadas: estas também enfrentam a discriminação e a desvalorização de sua profissão (a qual muitas vezes nem é vista como profissão), refletidos na determinação da entrada pela porta dos fundos, na utilização de banheiros separados, na

proibição de utilização da louça e do consumo de alimentos da casa, entres tantas outras violências, como a física e a sexual. Todas essas situações refletem na saúde mental dessas trabalhadoras, as quais têm seu sofrimento intensificado pelo sentimento de solidão oriundo do fato de laborarem sozinhas, distantes umas das outras.

O distanciamento físico entre as trabalhadoras dificulta seu reconhecimento enquanto classe e sua organização coletiva para a luta por direitos. Deve-se destacar, porém, que se observa um “esforço das trabalhadoras domésticas para assumir o controle de suas vidas a partir de suas reivindicações trabalhistas” (BERNARDINO-COSTA, 2013). Os sindicatos das trabalhadoras domésticas foram essenciais para romper com esse isolamento, estando a organização política e sindical das trabalhadoras domésticas intimamente ligada à conquista da Emenda Constitucional nº 72/2013, que estabeleceu a equiparação entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais (BERNARDINO-COSTA, 2013).

Além disso, tem-se observado uma organização coletiva no âmbito do trabalho uberizado, com a mobilização dos entregadores e motoristas de aplicativos, os quais se utilizam das tecnologias e das redes sociais para se conectarem³⁴.

Assim, se por um lado as novas tecnologias de informação e comunicação foram empregadas para “para desmembrar cadeias produtivas [...] e fragmentar a classe trabalhadora em diferentes modalidades de contrato, tornando o trabalho mais individualizado e diminuindo o poder reivindicatório dos sindicatos” (MODA, 2020, p. 86); por outro, tem possibilitado a articulação dos trabalhadores uberizados. As articulações por meio de aplicativos de mensageria, para além de organizarem a reivindicação coletiva por melhores condições de trabalho, permitem a ajuda mútua e favorecem a construção de uma identidade entre os trabalhadores (MODA, 2020, pp. 87-88).

Por fim, é importante observar que, especialmente no âmbito do trabalho doméstico, a uberização não traz em si um movimento de ruptura, mas de manutenção e intensificação de uma situação que já era precária. E, ainda, de manutenção da invisibilização da categoria, pois o trabalho doméstico é esquecido até mesmo entre os estudiosos do tema da uberização.

Devido às grandes taxas de informalidade e de desemprego existentes em nossa sociedade, a alta rotatividade nos empregos, ocasionando trajetórias de vida marcadas por relações de trabalho desassistidas pelos direitos trabalhistas ou realizadas de forma

34 Em 2020, os entregadores e motoristas por aplicativos realizaram diversas manifestações contra as péssimas condições de trabalho – movimento que foi chamado de “Breque dos Apps”. Este ano, o movimento – denominado “Apagão dos Apps” – está articulando uma paralisação de aplicativos de transporte e entregas e convoca também os consumidores para que não utilizem os aplicativos nos dias de paralisação (BRIGATTI, 2022). Em São Paulo, existem associações como o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo (Stattesp) e a Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp), entre outras (MODA, 2020, p.85).

intermitentes, o que caracterizaria um bico, se configura como uma característica histórica da classe trabalhadora brasileira. (MODA, 2020, p. 50)

Histórica e estruturalmente, as trabalhadoras domésticas laboram na informalidade e sem acesso aos direitos trabalhistas. Embora as plataformas aumentem a informalidade – uma vez que o consumidor passará a utilizar o aplicativo em detrimento de contratar uma empregada doméstica ou mesmo uma diarista diretamente –, a informalidade e a consequente ausência de acesso a direitos já era marcante nessa categoria de trabalhadores.

A uberização é o encontro do novo com o velho. É um fenômeno que se vale de uma já existente estrutura de desproteção para trazer mais precarização e desvalorização. Por isso mesmo, desafia o Direito do Trabalho a produzir respostas que assimilem as novidades, sem perder de vista as estruturas históricas da exploração do trabalho.

CONCLUSÃO

Nos últimos anos, a plataformização do trabalho e a uberização vem se expandindo. Esta pesquisa buscou analisar criticamente o trabalho doméstico e o trabalho doméstico intermediado por aplicativos. A hipótese que guiou esta monografia é a de que, embora as plataformas promovam um discurso de que não haveria subordinação dos trabalhadores à empresa-plataforma, os quais seriam autônomos, tem-se, na realidade, uma tentativa de burlar a legislação, em razão desse ar de novo trazido pela utilização das tecnologias da informação e comunicação.

No primeiro capítulo desta monografia, foi feito um recorte de gênero e raça na análise do trabalho doméstico remunerado. Discutiu-se o conceito de divisão sexual do trabalho e sua insuficiência perante o fenômeno da racialização. Da análise de dados estatísticos, observou-se que as trabalhadoras domésticas são, em sua maioria, mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda. Para uma análise adequada da situação dessas trabalhadoras, todos esses fatores precisam ser levados em consideração, dado que uma multiplicidade de fatores influenciam na condição de um indivíduo.

Neste capítulo, ademais, foi feito um resgate histórico da inclusão do trabalho doméstico na proteção juslaboral, identificando as fases de exclusão e inclusão jurídica. Destacou-se que, apesar das conquistas em termos legais, o patamar de proteção jurídica ainda era inferior para as trabalhadoras domésticas quando comparado com os demais trabalhadores. Além disso, foi analisado que a Reforma Trabalhista de 2017 pouco alterou o trabalho doméstico, tendo, em realidade, puxado os demais trabalhadores para a condição “rebaixada” e de “segunda categoria” das trabalhadoras domésticas.

No segundo capítulo, passou-se à análise do fenômeno da uberização. Foram apresentadas as diferentes formas de intermediação do trabalho por plataformas digitais - capitalismo de plataforma, *crowdwork*, trabalho sob demanda, *marketplaces*, uberização. Ressaltou-se que o recurso aos aplicativos é uma estratégia de sobrevivência, em um país com altos níveis de desemprego. Discutiu-se o fenômeno específico da uberização, modelo de negócio, que se baseia na substituição das formas estáveis de emprego e na flexibilização do trabalho.

Importante notar que o fenômeno de uberização se mostra ainda mais sensível para o trabalho feminino. Apesar de pouco ter alterado as condições laborais, as plataformas

modificaram seu alcance, e representam um cruzamento de precariedades que coloca as mulheres em situação pior.

Em seguida, analisou-se como o Direito do Trabalho é desafiado pela uberização e as diferentes respostas que a doutrina tem proposto. Concluiu-se que há solução suficiente no ordenamento jurídico para as plataformas que estabelecem uma hierarquia com seus “parceiros” e utilizam seus serviços como parte dos processos de trabalho de um capital industrial. Nesse sentido, demonstrou-se a presença de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações uberizadas. Apesar de o gerenciamento não se dar por meio de uma relação física entre a empresa e os trabalhadores, é inegável o gerenciamento algorítmico. As plataformas trazem uma nova forma de organizar o trabalho, por meio da intermediação algorítmica, porém não podem mudar a realidade: elas condicionam, regram, realizam e garantem os serviços prestados.

Por fim, no último capítulo, buscou-se o encontro das duas narrativas anteriores e a análise de como se dá a uberização no âmbito do trabalho doméstico, com o estudo da plataforma Parafuzo. Foram discutidas as respostas ainda incipientes e inconclusas do Direito do Trabalho na uberização do trabalho doméstico e como essa flexibilização na regulação é uma escolha política e não uma dificuldade técnica ou jurídica de endereçar essas questões.

Foram analisados: (i) os Termos e Condições de Uso; (ii) a forma de conexão da oferta e demanda; (iii) a forma de remuneração das trabalhadoras; (iv) a finalidade das notas e avaliações dos clientes; e (v) as situações de inativação de perfis. Da análise da Parafuzo, chegou-se ao resultado de que essa plataforma realiza controle algorítmico e mais do que unir oferta e demanda, utiliza-se dos serviços das trabalhadoras como parte dos processos de trabalho de um capital industrial.

Utilizando-se da necessidade e da vulnerabilidade das diaristas, a Parafuzo impõe unilateralmente as condições da prestação de serviços e sujeita as trabalhadoras a situações de exploração e precariedade.

Ao final, conclui-se que a uberização traz em si diversas ilusões e contradições. Trata-se de um fenômeno de precarização do trabalho que vai de encontro ao propósito democrático, social e inclusivo a que a Constituição de 1988 se propõe. Apesar disso, especialmente no âmbito do trabalho doméstico, a uberização não traz em si um movimento de ruptura, mas de manutenção e intensificação de uma situação que já era precária, que persistiu mesmo após a promulgação da Constituição.

Não há razão para não aplicar a legislação trabalhista vigente a essas “novas” relações de trabalho. Para que continue sendo instrumento de justiça social, o Direito do Trabalho precisa

dar respostas e abarcar as trabalhadoras domésticas uberizadas na sua legislação protetiva, assegurando-lhe direitos trabalhistas e dignidade, reparando as desigualdades historicamente constituídas em vez de permitir que elas sirvam de referência para um rebaixamento geral das condições de trabalho, que é promovido pelo movimento de plataformação.

Futuras pesquisas ainda precisam ser realizadas nessa área, já que os desafios são diversos. Trata-se de um tema em ebulição que demandará estudos mais aprofundados, para avaliar os impactos das tecnologias - tanto para a relação de trabalho, como para a saúde física e mental dos trabalhadores -; bem como as possibilidades de organização coletiva e sindical dos trabalhadores uberizados.

BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** Psicoperspectivas. Vol.18 nº 3 Valparaíso nov. 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** ESTUDOS AVANÇADOS 34 (98). Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, Brasil. 2020.

ADAM-PRASSL, Jeremias. **Gestão algorítmica e o futuro do trabalho.** in CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 85-100

ALMEIDA, Paula Freitas de. **Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho.** in CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 403 a 416.

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

ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, Anna Bárbara; MONTICELLI, Thays; ACCIARI, Louisa. **Trabalho doméstico e de cuidado: Um campo de debate.** Vol.33, n.1, pp.145-167. Epub June 18, 2021.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil.** Estudos Históricos, Rio de Janeiro, vol. 26, nº 52, p. 471-489, julho-dezembro de 2013.

BIHR, Alain. **Le rapports sociaux de classes.** Lausanne, Suisse: Les Éditions Page deux. 2012, 142 pp. Collection: Cahiers libres.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanutellide. **A Ampliação da Proteção Jurídica dos Empregados Domésticos.** 2013.

BRASIL. Senado Federal. **Atas da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos.** Brasília: Senado Federal, 1987.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU de 9.8.1943, retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20 de março de 1944) e retificado pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. D.O.U. de 20.7.2006.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008.** Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. DOU de 22.12.2008.

BRIGATTI, Fernanda. **Entregadores tentam emplacar novo Breque dos Apps nesta sexta.** 31.mar.2022 às 19h09. Disponível em:
<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml>

BRITES, Jurema Gorski. **Trabalho Doméstico: Questões, Leituras e Políticas.** Caderno de Pesquisa. v. 43 n. 149 pp. 422-451 maio/ago. 2013.

CAMBRIDGE Dictionary. **Gig economy.** Disponível em:
<https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>. Acesso em: 20/02/2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** in CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade.* Brasília: ESMPU, 2020, pp. 65-84.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX.** In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; BITTENCOURT, Angela Tavares de Castro. **Ninjas fazem bico? Um Estudo de Plataforma de Crowdsourcing no Brasil.** Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, set./dez. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Melhor do que nada? Como o discurso da crise fortalece a precarização do trabalho uberizado.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 223-239, jul./dez. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial relativos ao Gênero.** Universidade da Califórnia. Estudos Feministas, ano 10, 1º semestre de 2002. Los Angeles. pp. 171-188

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series; n. 71. Geneva: ILO, 2016.

DIESEE. Estudos e Pesquisas. **Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus**. nº 96 - 15 de julho de 2020. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

DOLCE, Julia. **A uberização do trabalho é pior pra elas**. Publica. 28 de maio de 2019 10:00. Disponível em: <<https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>> Acesso em: 20/02/2022.

DUARTE, Débora. **Plataforma conecta pessoas que precisam do serviço de um diarista e fatura R\$ 13 milhões**. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Servicos/noticia/2017/02/plataforma-conecta-pessoas-que-precisam-do-servico-de-um-diarista.html#:~:text=A%20Parafuzo%20foi%20fundada%20por,mais%20de%20mil%20profissionais%20credenciados>> Acesso em: 28/04/2022.

DUTRA, Renata Queiroz; FLEURY, Flávio Malta. **Da Pista e do Quarto de Despejo ao Telemarketing: sujeitas subalternas, cuidado e os sentidos da terceirização**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. V.24 N.4. Dossiê “O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção”. 2021. pp. 298-326

DUTRA, Renata Queiroz. 2020a. **Formação histórica do direito do trabalho**. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, Julho de 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>> Acesso em: 28/04/2022.

DUTRA, Renata Queiroz; LOPES, João Gabriel. **Para Além do Trabalho Consumido: A Convenção 181 da OIT e os Caminhos Interpretativos a Respeito das Práticas de Agenciamento de Trabalhadores**. 2020b.

FABRELLAS, Anna Ginès i; DURAN, Sergi Gálvez. **Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital**. Revista para el Análisis del Derecho. Barcelona, 2016.

FILHO, Francisco Domiro Ribeiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. **Evolução Histórico-Jurídica do Trabalho Doméstico**. Lex Humana, Petrópolis, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016.

FRAGA, Alexandre Barbosa. **De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado**. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 2010.

FRANCO, David Silva. **Uberização do Trabalho – A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital**. Tese apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito à obtenção do título de Doutor em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2020.

FURQUIM, Carlos Henrique de Brito. **A Pesquisa Identitária e o Sujeito que Pesquisa**. Vol 05, N. 01 - Jan. - Mar., 2019 Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv>> Acesso em: 06/11/2021.

GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologc3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>> Acesso em: 08/11/2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão**. in: COSTA, Albertina de Oliveira Costa; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero - Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, 420p.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, pp. 595-609, set./dez. 2007.

HOOKS, HOOKS, Bell. **Alisando o nosso cabelo. Pele negra**. Publicado originalmente em: Revista Gazeta de Cuba – Unión de escritores y Artista de Cuba, jan./fev.2005. Tradução do espanhol: Lia Maria dos Santos. 2009.

HOOKS, bell. **Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista**. p. 207 in Revista Brasileira de Ciência Política, nº 16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 193-210. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151608>>. Acesso em: 13/08/2021

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais Uma análise das condições de vida da população brasileira 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>> Acesso em: 22/11/2021.

IBGE. Indicadores IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2021**. Jan-mar 2021. Publicado em 27/05/2021. 2021a.

IBGE. **O que é desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 28/10/2021. 2021b.

IHU. Instituto Humanitas Unisinos. **Mulher, imigrante e explorada: estudo retrata trabalho doméstico nos EUA**. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/?id=516098&msckid=60d106a3c0f011ec9f1f741058c5643b>> Acesso em: 17/08/2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: Crowdwork e Trabalho sob Demanda por meio de Aplicativos**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Orientador: Professor Dr. Otavio Pinto e Silva. Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito. São Paulo, 2019.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; Laborie Françoise; LA DOARÉ, Héène; SENOTIER, Danièle (orgs). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora UNESP. 2009.

KERGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Novos estudos – CEBRAP, n. 86. São Paulo, Mar. 2010. Disponível em: <06_NEC86_kergoat_p92a103.indd (scielo.br)> Acesso em: 13/08/2021

KRAMER, Josiane Caldas. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?** Dissertação aprovada como requisito parcial à para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo**. 4. ed. México: Editorial Porrúa, 1954, tomo I.

LEITE, Raquel. **Trabalho de Cuidado Remunerado em Domicílio como Espécie Jurídica do Trabalho Doméstico no Brasil: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do título de Mestra. Universidade de Brasília. Brasília. 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes Leme. **Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber**. in CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 139-156.

LOPES, Juliana Araújo. **Quem pariu Améfrica? Trabalho doméstico, constitucionalismo e memória em pretuguês**. in Revista Brasileira de Políticas Públicas. Gênero, Raça e Direito - Articulações Empíricas e Epistemológicas. Vol. 10, nº2, ago/2020.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto. VIDIGAL, Viviane. **Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada**. R. Katál., Florianópolis, v.25, n. 1, p. 62-72, jan./abr. 2022.

MELO, Geraldo Magela. **A Uberização do Trabalho Doméstico. Limites e Tensões**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTr, 2017.

MERCADO LIVRE. Termos e condições gerais de uso do site. Disponível em: <https://www.mercadolivre.com.br/ajuda/Termos-e-condicoes-gerais-de-uso_1409> Acesso em: 28/04/2022.

MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por Aplicativo: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Texto de dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre. Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos. 2020.

MUÑOZ, Daniela Marzi. **Observaciones sobre el caso Uber: un museo de grandes novedades**. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. (Org.). Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, v. 1, p. 97-106. 2019.

OIT. **Convenção nº 181, relativa às Agências de Emprego Privadas.** 1997. Disponível em < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242713/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20.04.2022.

OIT. **Convenção nº 189, relativa ao Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico.** 2011. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf> Acesso em 20.10.2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais.** In CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do Trabalho - Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade.* Brasília: ESMPU, 2020, pp. 157 -170.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARDOSO, Amanda Krishna Menezes; LOPES, Randerson Haine de Souza; GOMES, Silvia Helena Coelho; FRANÇA, Tâmara Brito de. **O Trabalho na Plataforma GetNinjas: Vitrine de Pessoas, Moedas Virtuais e Leilão Reverso.** *Direito e Tecnologia em um Mundo orientado a Dados.* PPGD/ UFRJ. V. 6. 2021

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda de; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.** *Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro,* V. 11, N. 4, 2020, pp. 2609-2634.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy.** Crown Books, 2016. In VIDIGAL, Viviane. *A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência.* *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano.* Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, v. 4, pp. 1-37, 2021.

PARAFUZO. **Página Inicial.** Disponível em: <<https://parafuzo.com/>> Acesso em: 16/03/2022. 2022a.

PARAFUZO. **Termos e Condições de Uso.** <<https://parafuzo.com/termos-de-uso/>> Acesso em: 16/03/2022. 2022b.

PARAFUZO. **Posso confiar nos profissionais.** Disponível em: <<https://parafuzo.kb.help/posso-confiar-nos-profissionais/>> Acesso em: 20/03/2022. 2022c.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea. 2019.

RAMOS, Gabriela Batista Pires. **“Como se fosse da família”: O Trabalho Doméstico na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988.** Dissertação apresentada ao Programa de

Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito. Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2018.

RECLAME AQUI. **Empresa não se importa com os profissionais.** Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/empresa-nao-se-importa-com-os-profissionais_c-GZwom7WsxDwezD/> Acesso em: 18/04/2022. 2022a.

RECLAME AQUI. **Bom dia , eu fiz um trabalho e a minha cliente me me deu nota baixa.** Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/bom-dia-eu-fiz-um-trabalho-e-a-minha-cliente-me-me-deu-nota-baixa_0Ks_M4J_df-LpAzk/> Acesso em: 18/04/2022. 2022b.

RECLAME AQUI. **Perfil inativo.** Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/perfil-inativo_5SplAmrVIKzClbnr/> Acesso em: 18/04/2022. 2022c.

RECLAME AQUI. **Sem compromisso com o profissional.** Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/sem-compromisso-com-o-profissional_t8GkNqHsIzGI8tqG/> Acesso em: 18/04/2022. 2022d.

RECLAME AQUI. **Desativação de Plataforma.** Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/desativacao-de-plataforma_xZjaFkZud_NayxNz/> Acesso em: 18/04/2022. 2022e.

SALVAGNI, Julice. **As mulheres nas plataformas digitais: a farsa do trabalho flexível.** Blog da Boitempo. Publicado em 23/08/2021. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2021/08/23/as-mulheres-nas-plataformas-digitais-a-farsa-do-trabalho-flexivel/?msclkid=28694dc7c0f611ec985459bdb27e0f66>> Acesso em: 16/12/2021.

SANTOS, Edilaine dos. **68% dos trabalhadores domésticos informais estão parados.** TAB. Publicado em 24 de julho de 2020. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/24/68-dos-trabalhadores-domesticos-informais-estao-parados.htm>>. Acesso em: 08/11/2021.

SEBRAE. Como montar uma agência de empregos. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-agencia-de-empregos,33687a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD#apresentacao-de-negocio>> Acesso em: 04/04/2022.

SILVA, Christine Leolina Lara; ARAÚJO, José Newton Garcia de Araújo; MOREIRA, Maria Ignez Costa; BARROS, Vanessa Andrad. **O Trabalho de Empregada Doméstica e seus Impactos das Subjetividade.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 454-470, jan. 2017.

SOUZA, Paulo César Zambroni de; ATHAYDE, Milton. **A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da psicologia do trabalho.** Estud. pesqui. psicol. [online]. Vol.6, n.1, pp. 6-19. 2006

STANDING, Guy. **A Revolt Is Coming for Cloud Labor**. Huffington Post, News, 27 out. 2016. Disponível em: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html. Acesso em: 04/04/2022

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2010.

VIDIGAL, Viviane. **A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, v. 4, pp. 1-37, 2021.