

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E SEUS IMPACTOS PARA AS
TRABALHADORAS DOMÉSTICAS: UM ESTUDO DA PLATAFORMA “MARY HELP”**

ISABELLA AKEMI NISHIO GRAZIADIO

RIO DE JANEIRO

2022

ISABELLA AKEMI NISHIO GRAZIADIO

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E SEUS IMPACTOS PARA
AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS: UM ESTUDO DA PLATAFORMA “MARY
HELP”**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor M.e. Thiago Patrício Gondim.

RIO DE JANEIRO

2022

CIP - Catalogação na Publicação

G785p Graziadio, Isabella Akemi Nishio
Plataformização do trabalho doméstico e seus
impactos para as trabalhadoras domésticas: um
estudo da plataforma "Mary Help" / Isabella Akemi
Nishio Graziadio. -- Rio de Janeiro, 2022.
75 f.

Orientador: Thiago Patrício Gondim.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Direito do Trabalho. 2. Plataformização. 3.
Trabalho doméstico. 4. Lei Complementar nº 150/2015.
5. Plataforma digital Mary Help. I. Gondim, Thiago
Patrício, orient. II. Título.

ISABELLA AKEMI NISHIO GRAZIADIO

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E SEUS IMPACTOS PARA
AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS: UM ESTUDO DA PLATAFORMA “MARY
HELP”**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor M.e. Thiago Patrício Gondim.

Data da aprovação: ___ / ___ / ____.

Banca examinadora:

Orientador

Membro da banca

Membro da banca

Rio de Janeiro

2022

A Emi Nishio Vieira e Lucio Cláudio
Graziadio Fernandes (*in memoriam*), por todo
o apoio ao longo dessa jornada.

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo a análise do fenômeno da plataformização do trabalho e os seus impactos no âmbito do trabalho doméstico remunerado mediante o estudo dessa modalidade de labor em subordinação à plataforma digital “Mary Help”. Partindo de reflexões teóricas acerca da implementação de novos meios de controle e organização e da potencialização das tendências de flexibilização das relações de trabalho e mitigação de direitos e garantias trabalhistas em função de uma dinâmica supostamente empreendedora, busca-se identificar o modo de atuação da referida plataforma em contraposição à legislação pátria. Para tanto, utiliza-se como suporte investigativo os elementos apresentados e constatados nos canais oficiais e termos de uso da plataforma em questão, sendo eles, sobretudo, os discursos, o modelo de negócio e as práticas de gerenciamento empregados para o seu funcionamento, além da sua caracterização perante o ordenamento jurídico. Para melhor compreensão do recorte proposto, as referidas reflexões são ainda combinadas à elaboração de panorama acerca do trabalho doméstico no Brasil em relação tanto aos legados escravocrata e patriarcal quanto às clivagens de gênero, raça e classe, no que se inclui o estudo da lenta progressão legislativa a regulamentar esse ramo profissional. Debate-se, portanto, acerca da inexistência de subordinação entre as trabalhadoras domésticas e as plataformas digitais ou os clientes a elas associados, e sobre como as prescrições impostas na plataforma em questão suscitam e intensificam controvérsias na esfera dos serviços de cuidado ao potencializar a precarização das relações trabalhistas, a informalidade e certos traços discriminatórios característicos desse setor.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Plataformização; Plataformas digitais; Trabalho doméstico remunerado; Lei Complementar nº 150/2015; Mary Help.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the phenomenon of work platformization and its impacts in the context of paid domestic work through the study of this type of labor in subordination to the digital platform "Mary Help". Based on theoretical reflections about the implementation of new means of control and organization and the enhancement of tendencies of flexibility of labor relations and mitigation of labor rights and guarantees due to a supposedly enterprising dynamic, we seek to identify the mode of action of the aforementioned platform in view of the national legislation. For this purpose, the elements presented and verified in the official channels and terms of use of the platform in question are used as an investigative support, namely, especially, the speeches, the business model and the management practices employed for its operation, in addition to its characterization before the legal system. For a full understanding of the proposed approach, said reflections are also combined with the elaboration of an overview of domestic work in Brazil in relation to both the slavery and patriarchal legacies and the cleavages of gender, race and class, which includes the study of the slow progression of legislation to regulate this professional branch. It is debated, therefore, about the lack of subordination between the domestic workers and the digital platforms or the clients associates with them, and about how the prescriptions imposed on the platform in question raise and intensify controversies in the sphere of care services by enhancing the precariousness of labor relations, informality and certain discriminatory traits characteristic of this sector.

Keywords: Labor Law; Platformization; Digital platforms; Paid domestic work; Complementary Law n° 150/2015; Mary Help.

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LC	Lei Complementar
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO.....	12
1.1. AS DINÂMICAS SOCIAIS SOB A PERSPECTIVA DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS: TICS, <i>GIG ECONOMY</i> E <i>WORK ON DEMAND</i>	12
1.2. PLATAFORMIZAÇÃO E SUAS REPERCUSSÕES SOCIAIS E JURÍDICAS: AS PLATAFORMAS DIGITAIS COMO CENTRO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
2. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	27
2.1. O PAPEL DA MULHER AO LONGO DA HISTÓRIA: A ESCRAVIDÃO E O PATRIARCADO COMO PILARES DA SOCIEDADE HODIERNA.....	27
2.2. O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: UMA DESVALORIZAÇÃO CONTÍNUA.....	30
2.3. O EMPREGO DOMÉSTICO SOB A PERSPECTIVA LEGISLATIVA.....	34
3. O TRABALHO DOMÉSTICO E AS PRESCRIÇÕES DE TRABALHO NA ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO: UM ESTUDO DA PLATAFORMA “MARY HELP”.....	42
3.1. A PLATAFORMA DIGITAL “MARY HELP”.....	42
3.2. OS IMPACTOS DO FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO NO ÂMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO.....	55
CONCLUSÃO.....	66
REFERÊNCIAS.....	68
ANEXOS.....	75

INTRODUÇÃO

O cenário global hodierno revela uma crescente dependência humana em relação às plataformas digitais, fator cujas consequências reverberam nas mais diversas facetas da vida cotidiana. Nesse contexto, a influência das novas tecnologias, especificamente nas estruturas da economia e no bojo do mercado de trabalho, materializa-se na modificação das relações neles imbuídas, com a decorrente e inequívoca necessidade de debate acerca do modo de incidência das normas trabalhistas, que não foram redigidas, em sua concepção, para abarcar esse cenário de crescente informatização.

Ganha espaço, portanto, o fenômeno da plataformização do trabalho, consistente na subordinação das relações laborais às plataformas digitais, com a implementação de novos meios de controle e organização. Trata-se, em suma, de uma notável potencialização de tendências já presentes no corpo social do século XXI, sobretudo no que diz respeito à flexibilização das relações de trabalho e a mitigação de direitos e garantias trabalhistas em função da dinâmica supostamente empreendedora. Com uma ampla gama de atividades e ocupações em seu catálogo, o referido fenômeno se ancora em valores, ao menos, controversos e de repercussões igualmente questionáveis, tanto na esfera social quanto no meio jurídico.

Nesse ínterim, as plataformas digitais passam a se intitular intermediadoras tecnológicas da relação de trabalho estabelecida entre clientes e profissionais, sendo responsáveis por promover tão somente um encontro eficiente entre oferta e procura. Por outro lado, elas continuam a deter os poderes típicos de empregador ao possuírem plena liberdade para estabelecer as regras do jogo, sobretudo porque, ante a sua classificação, situam-se numa zona cinzenta da regulamentação, escapando aos mandamentos da legislação trabalhista.

Destarte, a associação do labor às plataformas digitais não apenas implica múltiplos impactos sociais e jurídicos, como também fomenta diversas questões acerca da própria noção de relações de trabalho.

Por sua vez, o trabalho doméstico remunerado – definido, em suma, como o labor na residência alheia, majoritariamente desempenhado por mulheres – representa uma modalidade

de trabalho provida de extrema prevalência no cenário pátrio, sendo dotada de grande importância histórico-social e jurídica. Nessa toada, a aliança entre o trabalho doméstico remunerado exercido por empregadas domésticas e as referidas plataformas apresenta-se como uma problemática de extrema relevância.

O presente trabalho pretende, portanto, compreender os reflexos dessas novas formas de organização do trabalho no labor doméstico remunerado vinculado a aplicativos de prestação de serviços de cuidado. Delineando-se o referido recorte temático, uma das principais problemáticas a ser abordada é a existência ou não da subordinação entre as empregadas domésticas e as plataformas digitais, com consequentes indagações acerca do potencial de precarização do trabalho dessas profissionais e de reforço das estruturas discriminatórias inerentes a essa modalidade de labor.

Em outras palavras, trata-se de uma tentativa de compreender os impactos do trabalho flexível operado por meio de plataformas digitais em um meio laborativo substancialmente marcado por traços historicamente patriarcais e escravocratas, dando visibilidade às questões pertinentes a essa classe.

Para tanto, tenciona-se a adoção da metodologia de pesquisa documental e empírica, com auxílio da técnica dedutiva. Assim, o tema se desenvolverá por meio da abordagem de documentação indireta, baseada no levantamento bibliográfico de fontes como artigos, periódicos e livros acerca da temática, além da análise específica do funcionamento da plataforma digital “Mary Help” na prática, em justaposição às normas trabalhistas, com destaque para a Lei Complementar nº 150 de 2015.

Outrossim, o estudo será conduzido em três etapas, divididas na pesquisa acerca do fenômeno da plataformização, incluindo-se a sua contextualização e os seus impactos gerais; do trabalho doméstico no Brasil, a partir de uma investigação histórica e legislativa; e, por fim, da plataforma “Mary Help” e sua interação com o emprego doméstico, adentrando-se em questões como precarização do trabalho, informalidade e clivagens de gênero, raça e classe.

1. O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO

1.1. As dinâmicas sociais sob a perspectiva dos avanços tecnológicos: TICs, *gig economy* e *work on demand*

A introdução das plataformas digitais na sociedade, enquanto ferramentas tecnológicas voltadas a facilitar a rotina humana, não representa uma revolução propriamente dita no mundo da exploração do trabalho, conquanto essa ideia possa parecer intuitiva. Com efeito, essa inserção serve meramente como um meio de potencialização de tendências já presentes no corpo social. Mais do que compreender apenas esse fenômeno tecnológico, então, torna-se necessário entender igualmente a própria tendência que se expande. Trata-se, dessa sorte, de um empenho no sentido de tentar captar as variadas nuances que se apresentam no século XXI, especialmente as de flexibilização dos vínculos trabalhistas e de exploração capitalista do modelo do empreendedorismo.

Sobretudo nas últimas décadas, registram-se exponenciais avanços tecnológicos em diversos campos da vida humana, com ênfase nas alterações advindas do avanço da chamada Indústria 4.0, que representa a automação industrial e a integração de diferentes tecnologias. Nesse sentido, o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) combinado a elementos como a expansão do acesso ao ambiente virtual e a ampla adoção de aparelhos eletrônicos no cotidiano forneceram um meio propício ao surgimento de novas dinâmicas sociais, principalmente no que concerne às estruturas da economia e do mercado de trabalho.

Para Manuel Castells, “informação e conhecimentos sempre foram elementos cruciais no crescimento da economia, e a evolução da tecnologia determinou em grande parte a capacidade produtiva da sociedade e os padrões de vida, bem como formas sociais de organização econômica”¹. O autor frisa, todavia, que a Revolução das Tecnologias da Informação se destaca por possuir o condão de gerar profunda descontinuidade histórica². Tanto assim, que é a partir dela, em conjunto com a reestruturação do capitalismo, que ele aponta a configuração de uma forma inédita de sociedade, nos seguintes termos:

¹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** – A era da informação: economia, sociedade e cultura, v. 1. 6ª ed. Traduzido por Roneide Venâncio Majer; atualização para a 6ª ed. por Jussara Simões. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 119.

² *Idem*.

A revolução da tecnologia da informação e a reestruturação do capitalismo introduziram uma nova forma de sociedade, a sociedade em rede. Essa sociedade é caracterizada pela globalização das atividades econômicas decisivas do ponto de vista estratégico; por sua forma de organização em redes; pela flexibilidade e instabilidade do emprego e a individualização da mão-de-obra. Por uma cultura de virtualidade real construída a partir de um sistema de mídia onipresente, interligado e altamente diversificado. E pela transformação das bases materiais da vida – o tempo e o espaço – mediante a criação de um espaço de fluxos e de um tempo intemporal como expressões das atividades e elites dominantes.³

Alicerçado em ideia similar, Jeremy Rifkin também discorre acerca das mudanças em função das tecnologias modernas, estabelecendo que:

A mudança das formas analógicas de comunicação para digitais apressou o processo de convergência. Tecnologias modernas tornaram possível uma nova forma de conduzir os negócios, o que os economistas chamam de “abordagem de rede” à vida econômica. O novo comércio ocorre no ciberespaço, um meio eletrônico muito distante do mercado delimitado geograficamente. A mudança no comércio primário do espaço geográfico para o ciberespaço representa uma das maiores mudanças na organização humana (...).⁴

Na esteira dos ensinamentos de Rifkin, verifica-se na transição das relações comerciais para o espaço virtual (ou ciberespaço) um importante aspecto econômico. Especialmente com a introdução das plataformas digitais na equação, essa alteração do espaço mercantil se tornou responsável por fomentar um ambiente favorável ao aprofundamento do modelo da *gig economy*.

Traduzida como a “economia dos bicos”, em função do significado de “bico” como “trabalho extra ou eventual” no idioma pátrio⁵, ela é definida pelo Dicionário de Cambridge como “uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem atividades de trabalho *freelancer*, pagas separadamente, em vez de trabalhar para um empregador fixo”⁶, em tradução livre.

³ CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade** – A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, v. 2. 6ª ed. Traduzido por Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 2008, p. 17.

⁴ RIFKIN, Jeremy. **A era do acesso**: a transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia. Traduzido por Maria Lucia G. L. Rosa; Revisão Técnica: Equipe Makron Books de Treinamento. São Paulo: Makron Books, 2001, p. 13.

⁵ BICO. In: **Dicionário Caldas Aulete**. Rio de Janeiro: Lexikon Editora, 2022. Disponível em: <<http://www.aulete.com.br/bico>>. Acesso em: 18. set. 2022.

⁶ **GIG ECONOMY**. In: **Cambridge Dictionary**. Reino Unido: Cambridge University Press, 2022. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/gig-economy>>. Acesso em: 18 set. 2022.

Em ressalva à expansão da popularidade do termo, cunhado para mapear dinâmicas nos países do Norte, Abilio, Amorim e Grohmann destacam que esse esbarra em certos obstáculos ao ser livremente utilizado para descrever o trabalho atrelado a plataformas digitais na economia brasileira, revelando-se em uma expressão incapaz de compreender integralmente a estruturação de mercados periféricos e os modos de vida da respectiva classe trabalhadora⁷.

Sob essa perspectiva, tendo em vista não apenas o percurso histórico, mas também o cenário hodierno do mercado de trabalho no Brasil, com uma taxa de desemprego de 9,3% (nove vírgula três por cento) e um total de 10,1 (dez vírgula um) milhões desempregados no segundo trimestre de 2022, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE⁸, observa-se que a economia informal não é uma novidade no país. Ao contrário, trata-se de uma fonte de renda fundamental ao atendimento das necessidades básicas da população.

Conforme propõe Rafael Grohmann,

(...) na América Latina e especificamente no Brasil, o bico, a viração, o trabalho informal foram historicamente a norma, não a exceção (RIZEK, 2006), atuando como maneiras de gestão de sobrevivência da classe trabalhadora. Isto é, de certa forma a plataformização do trabalho aprofunda o “privilegio da servidão” no “continente do labor” (ANTUNES, 2018).⁹

Para Ludmila Abilio, portanto, torna-se necessário aplicar com cuidado o termo *gig economy*, sob o risco de se invisibilizar a realidade nacional ao colocar um peso excessivo no papel das plataformas digitais, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro conta com a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários como elementos estruturantes das relações de trabalho¹⁰.

⁷ ABILIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022.

⁸ DESEMPREGO. In: BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 19 set. 2022.

⁹ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan/abr, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 20 set. 2022.

¹⁰ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov., 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

Ocorre que, a despeito da controvérsia conceitual levantada pelos autores e do modelo econômico em questão não representar uma inovação, especialmente em relação ao contexto brasileiro, um fator inédito ainda o permeia, recaindo sobre as suas facetas. Não obstante os debates doutrinários acerca dos muitos termos relacionados às TICs, vale ressaltar que o presente trabalho não possui a intenção de esgotar ou mesmo delimitar precisamente cada um deles. Assim procedendo, adota-se aqui a concepção de Valerio de Stefano, para quem as referidas facetas seriam as duas formas de trabalho resultantes da *gig economy*, quais sejam, *crowdwork* e *work on demand*¹¹.

A primeira, traduzida livremente como “trabalho de multidão” ou “trabalho colaborativo”, refere-se a atividades envolvendo uma série de tarefas previamente estabelecidas a serem desempenhadas remotamente, a partir de uma base digital capaz de conectar clientes e trabalhadores em uma escala até mesmo global¹². Por outro lado, o *work on demand*, traduzido como “trabalho sob demanda”, pressupõe a execução de atividades consideradas tradicionais, como serviços de transporte e limpeza, no meio físico, por um trabalhador contratado mediante uma plataforma virtual, cuja intervenção nota-se na forma de estabelecimento de padrões mínimos de qualidade do serviço e de seleção e controle da mão de obra¹³, para além do intermédio entre usuários e trabalhadores.

Com maior difusão nos Estados Unidos e na Europa, a modalidade de trabalho colaborativo encontra-se em processo de crescimento no cenário nacional, sem ainda suscitar maiores conflitos no âmbito do Direito. Em contrapartida, o mesmo não pode ser dito a respeito do trabalho sob demanda, cuja ascensão ocorre a passos largos em grande parte do globo, inclusive no Brasil, e de forma suficiente ao fomento de incontáveis discussões doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas, sobretudo em relação à caracterização ou não do vínculo empregatício.

Os dados apresentados pela analista Mary Meeker corroboram o exposto: só nos Estados Unidos, a contratação de serviços sob demanda em plataformas subiu 23% (vinte e três por cento) em 2017, alavancada por empresas como Uber, AirBnb, Etsy, Upwork e

¹¹ DE STEFANO, Valerio. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602, p. 1-51, out/nov, 2015. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>>. Acesso em: 20 set. 2022.

¹² *Idem*.

¹³ *Idem*.

Doordash¹⁴. Por seu turno, o cenário pátrio não diverge. Com algumas dessas sociedades empresárias presentes no Brasil e outras mais surgindo, ele também tem registrado uma crescente popularização dessa forma de contratação e trabalho. Com base em uma pesquisa realizada pela Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT), estima-se que, até agosto de 2021, cerca de um milhão e meio de pessoas estavam inseridas no mercado de trabalho das plataformas digitais, com um total de mil e quinhentas dessas plataformas em atividade no território brasileiro¹⁵.

Das duas, a *work on demand* configura, portanto, a face mais popular da *gig economy*, e não sem justificativa: para os consumidores, o uso das plataformas de serviços significa ter em mãos um leque de possibilidades para as suas demandas particulares, abarcando desde o transporte individual ao trabalho doméstico. Assim, a facilidade de obtenção de mão de obra sob demanda, os preços mais acessíveis e a menor burocracia justificam o impulso em larga escala para o redirecionamento da lógica empregatícia dos moldes da legislação trabalhista à falácia do “auto-empresendedorismo”, com a expansão desse modelo de trabalho “desvinculado” nos últimos anos para ainda mais ramos profissionais.

1.2. Plataformização e suas repercussões sociais e jurídicas: as plataformas digitais como centro das relações de trabalho

Embora, como mencionado, o trabalho sob demanda se estenda a diversos ramos de serviços, ainda que com ênfase substancial em certos setores, o símbolo da sua notória popularidade provém da Uber, empresa de aplicativo de transportes e responsável pela nomenclatura da prática de adoção em massa desse modo de trabalho como *uber economy* ou “uberização”.

Nas palavras de Ludmila Abilio, “a definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que

¹⁴ MEEKER, Mary. Kleiner Perkins’ Mary Meeker at Code 2018. Rancho Palos Verdes, Califórnia: **Recode – Annual Code Conference**. 2018. Disponível em: <<https://www.vox.com/2018/5/30/17385116/mary-meeker-slides-internet-trends-code-conference-2018>>. Acesso em: 21 set. 2022.

¹⁵ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [meio eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Clínica Direito do Trabalho, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf>. Acesso em: 21 set. 2022.

atravessa o mundo do trabalho globalmente”¹⁶. Em conjunto com a autora, Ricardo Amorim e Rafael Grohmann propõem que essa prática pode ser considerada um processo amplo de histórica “informalização” e consolidação do trabalhador sob demanda, para além do escopo somente das plataformas digitais¹⁷. Trata-se, portanto, de um estudo mais centrado, em sua origem, nas transformações das dinâmicas das relações de trabalho.

Destarte, ao tratar especificamente sobre as plataformas digitais, alguns estudiosos preferem utilizar a ideia de “plataformização”, que pode ser compreendida enquanto a crescente dependência de mecanismos de plataformas digitais em diversas dimensões da vida humana, em conjunto com as devidas repercussões sociais e culturais desse vínculo¹⁸. Oriunda de estudos situados avante às fronteiras do labor, ela foi posteriormente adaptada para compreensão específica das relações de trabalho subordinadas às ferramentas virtuais ora debatidas, com enfoque em questões acerca do controle e da organização.

Apesar das similaridades entre os dois conceitos, tendo em vista que o presente trabalho busca realizar um estudo de caso, voltando-se exclusivamente à análise da plataforma “Mary Help”, forçoso reconhecer que a adoção da noção de plataformização mostra-se mais pertinente ao contexto. Sendo assim, prossegue-se com a exploração do enfoque supramencionado, moldado aos liames da noção de labor subordinado às plataformas.

Isto posto, resta ainda abordar as plataformas digitais em si, cuja concepção pode ser compreendida de forma simplória como “infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos”¹⁹. Já para uma definição mais aprofundada, Abilio, Amorim e Grohmann propõem o seguinte:

As plataformas digitais, pensadas nesse sentido forte, atualmente se firmam como um dos vetores mundiais das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho, na medida em que informalizam o trabalho – uma

¹⁶ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov., 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

¹⁷ ABILIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ SNIRCEK *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>>. Acesso em: 22 set. 2022.

definição ampla e complexa, como se verá na próxima seção –, catalisam novas formas de terceirização e de transferência de riscos e custos, têm papel importante na consolidação da condição de trabalhadores como trabalhadores just-in-time (Abílio, 2020b), e operam por meios técnico-políticos que possibilitam novas combinações entre informação e informalidade, no que pode ser definido como gerenciamento algorítmico do trabalho.²⁰

As empresas de plataformas digitais alegam ser meras mediadoras entre os clientes e os trabalhadores, ou seja, responsáveis por prover apenas o encontro mais eficiente entre oferta e procura, em razão da menor onerosidade que esse título lhes confere²¹. Em termos mais específicos, o referido expediente compreende a caracterização de uma empresa como mera intermediadora tecnológica do trabalho em função do fornecimento de uma plataforma digital por meio da qual os usuários podem se conectar a trabalhadores nela cadastrados a fim de obter a prestação de certos serviços. Desse modo, a empresa não estaria ligada diretamente ao prestador ali inserido, não possuindo assim qualquer responsabilidade sobre ele.

A contradição, portanto, fica a cargo do descompasso entre as afirmações e a atuação no plano fático. Isso porque, embora se intitulem empresas do setor da tecnologia voltadas à otimização do contato entre tomadores e prestadores de serviço, elas detêm o poder de controlar o trabalho oferecido ao estabelecer determinadas regras envolvendo, por exemplo, os padrões de qualidade do serviço, a precificação do labor e o sistema de punições pelo não atendimento das demandas²².

Assim, ainda que elas detenham não apenas o monopólio dos mais diversificados setores de atuação, mas também os meios de controle do trabalho realizado pelos enormes contingentes de prestadores de serviços, são, em geral, veementes em afirmar seu papel de simples intermediário entre os dois lados da relação de trabalho.

Vale mencionar que, embora ainda não regulamentadas pelos governos, as plataformas regulam a si mesmas ao dispor de toda a supramencionada liberdade na redação e implementação de regramentos. Nesse sentido, além de estabelecer políticas internas em torno de preços e resolução de eventuais conflitos, elas também decidem com que frequência e em

²⁰ ABILIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022.

²¹ *Idem*.

²² BIT. Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne. ISBN 978-92-2-031028-1. Genebra: **Bureau International du Travail (BIT)**, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721011/lang—fr/index.htm>. Acesso em: 22 set. 2022.

que contexto os participantes podem se comunicar uns com os outros, quais informações são obtidas pelas partes, e como essa informação é exibida²³. Em suma, um verdadeiro domínio dos poderes usuais de empregador.

Sob esse prisma, Ludmila Abilio argumenta que:

(...) a empresa-aplicativo em realidade é muito mais do que uma mediadora; a questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de reconhecer e mapear. Elementos centrais para tal reconhecimento: i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição.²⁴

Destaca-se que uma plataforma considerada mera mediadora pode gerar dificuldades para o reconhecimento do vínculo de emprego, de modo que os trabalhadores sejam considerados autônomos e, em consequência, haja implicações nos direitos trabalhistas, previdenciários e tributários, significando a precarização dessas relações de trabalho, ou ainda, a acentuação da informalidade. Nessa esteira é que Grohmann propõe a plataformização do trabalho como a dependência de trabalhadores e consumidores em relação a plataformas digitais no contexto de mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização das relações de labor²⁵.

Assim, a adesão às plataformas digitais proporciona um amplo espaço de discussão acerca da caracterização do vínculo empregatício diante das modificações das relações laborais, uma vez que as normas trabalhistas não foram redigidas, em sua concepção, para abarcar esse cenário de crescente informatização.

²³ BERG, Janine *et al.* Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. (Conditions of work and employment series; n°. 74). Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2016. Disponível em: <https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

²⁴ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

²⁵ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan/abr, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 20 set. 2022.

Em relação ao trabalhador, o ponto central do fenômeno da plataformização é a transformação dele em um “trabalhador *just-in-time*” mediante a disponibilização constante da sua força de trabalho, a ser utilizada de acordo com as demandas do capital²⁶.

Para melhor compreensão, veja-se a mecânica de funcionamento das plataformas. Constatada uma necessidade por parte do usuário, este recorre à plataforma – usualmente, um aplicativo – para contratar um determinado profissional que será encarregado de desempenhar a tarefa em certo período de tempo, caso aceite a proposta. Logo, estabelece-se uma relação de curto prazo entre o cliente e o trabalhador, cuja remuneração fica atrelada à conclusão do trabalho e submetida ao desconto de um percentual em favor da própria plataforma, previamente estabelecido pela empresa responsável. Vale mencionar que esta intervém também no estabelecimento de um padrão de qualidade e na seleção e gestão da mão de obra, dispondo assim de um considerável nível de controle sobre todos os trâmites.

No contexto do labor vinculado às plataformas digitais, não há, portanto, contratação ou mesmo dispensa por um empregador – ainda que possa ocorrer o desligamento do prestador de serviços –, porque não há contrato de trabalho. O trabalhador ingressa no mercado por adesão a uma base virtual e, dessa forma, encontra-se desprovido das garantias, dos direitos e da segurança conferidos pelas normas trabalhistas em razão da suposta ausência de vínculo de emprego.

De acordo com a legislação brasileira, especificamente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seus artigos 2º e 3º, a configuração da relação empregatícia impescinde de cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, sendo eles: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade (ou habitualidade), onerosidade e subordinação.

Consoante à tese aparentemente majoritária no meio jurídico, o caso dos profissionais atrelados a plataformas digitais possui especificidades em discordância com a normativa pátria, impedindo o reconhecimento do vínculo empregatício. Nas relações entre os trabalhadores e as plataformas, portanto, não estariam preenchidos todos os requisitos, mas tão somente os da onerosidade e da pessoalidade, sob a forma, respectivamente, da existência

²⁶ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

de contrapartida econômica como fim para a realização do trabalho e da execução laborativa por parte de uma pessoa física.

Por outro lado, os defensores dessa corrente sustentam que não se vislumbra o preenchimento dos pressupostos de subordinação e habitualidade, uma vez que o prestador teria (i) poder de escolha os serviços selecionados, supostamente sem a existência de punição caso ele não aceite a proposta, e (ii) livre arbítrio sobre o seu horário, meio e modo de trabalho, bastando para tanto acionar ou não a plataforma.

Diversos juristas, por seu turno, refutam esses argumentos. Para eles, a subordinação fica evidenciada no poder de deliberação e aplicação das regras por parte das empresas, especialmente quando da imposição de punições aos trabalhadores, do que é exemplo as penalidades aplicadas pela Uber aos motoristas que excedem o limite de cancelamento de corridas²⁷. Já quanto à eventualidade, retoma-se a ideia de controle detido pelas plataformas e também de real necessidade de remuneração da classe trabalhadora, para afirmar que a suposta liberdade do trabalhador acerca da decisão sobre o seu horário, meio e modo de labor não se concretiza no plano fático.

Cabe mencionar ainda que, a despeito da menção aos demais requisitos da relação de emprego, a maioria dos juristas não abarca a alteridade em sua análise, e daí decorre uma tentativa daqueles que advogam pela prevalência da proteção integral aos trabalhadores em pontuar uma brecha. O princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, estabelece que os riscos da atividade econômica devem ficar a cargo do empregador, não podendo ser transferidos ao empregado. Nesse sentido, enquanto as empresas qualificam os trabalhadores como parceiros, e não empregados, e ressaltam o fato de que o profissional tem total controle sobre sua rotina, não havendo metas a serem cumpridas ou mesmo chefe ou supervisor a quem o profissional responda, há aplicadores do Direito que reconhecem essas alegações como meras roupagens jurídicas a fim de ocultar o desvio da proteção social por meio de uma explícita subtração de direitos dos trabalhadores ao não conceder-lhes o adjetivo de empregado.

²⁷ Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento. **Uber**, 2022. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/#:~:text=Na%20Uber%2C%20o%20cancelamento%20de,esse%20recurso%20seja%20bem%20utilizado.>>. Acesso em: 20 dez. 2022.

Assim, embora algumas decisões mais recentes apontem para o sentido contrário à onda de precarização do trabalho, a jurisprudência ainda mostra uma sucessão de decisões favoráveis às empresas de plataformas em face das demandas judiciais propostas por trabalhadores lesados.

Para ilustrar o cenário hodierno, a previamente mencionada pesquisa realizada pela Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) contemplou um conjunto de 485 decisões espalhadas pelas 24 regiões da Justiça do Trabalho, relacionadas às plataformas Uber, 99 Pop, iFood, Rappi, Loggi e Play Delivery. Segundo os dados obtidos, 78,14% (setenta e oito vírgula quatorze por cento) das decisões não reconheceram a relação de emprego, 15,88% (quinze vírgula oitenta e oito por cento) não versaram sobre a existência dessa relação e apenas 5,98% (cinco vírgula noventa e oito por cento) das decisões reconheceram o vínculo empregatício entre trabalhador e a empresa-aplicativo²⁸.

Em que pese a nova estrutura digital facilite a prestação de serviços, a lógica de seu funcionamento passou a ser utilizada por grandes corporações como uma oportunidade para reduzir suas estruturas e o custo do trabalho, transferindo-os ao próprio trabalhador. Desse modo, há que se ter em mente a função civilizatória do Direito do Trabalho. Do contrário, manter-se-á o caminhar rumo ao não reconhecimento das relações de empregos, deixando os trabalhadores subordinados a plataformas à margem da proteção trabalhista, o que, ao cabo, trata-se de entregá-los à própria sorte em uma contenda de notável disparidade de armas.

Ainda no mesmo sentido, verifica-se que o trabalhador *just-in-time* nada mais é do que aquele aquém dos direitos trabalhistas por não se enquadrar no rótulo usual de empregado. Nesse diapasão, os elementos originariamente de incumbência das empresas são então transferidos aos trabalhadores, que perdem o senso de estabilidade no que concerne à jornada de trabalho, à remuneração e aos próprios custos do labor, para além de questões como o (não) acesso à saúde e à previdência social.

²⁸ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [meio eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Clínica Direito do Trabalho, 2022. E-book. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf>. Acesso em: 21 set. 2022.

Resta fatalmente golpeado, portanto, o núcleo de direitos fundamentais ligados ao trabalho, em nítida violação ao artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Ao trabalhador nessa condição,

Nada lhe está garantido, nem a remuneração, nem a carga de trabalho, nem o tempo de trabalho, ao mesmo tempo que está disponível para ser utilizado quando necessário. Nessa consolidação há um embaçamento entre o que é e o que não é tempo de trabalho, o que também pode significar que todo tempo é potencialmente tempo de trabalho.²⁹

Concomitantemente à promoção do trabalho sob demanda, ganha espaço o discurso neoliberal do auto-empresendedorismo. Sob esse ângulo, o trabalhador *just-in-time* torna-se um empreendedor de si mesmo, dispondo de uma suposta liberdade positiva ao poder definir horário, local e forma de execução do trabalho.

Na prática, todavia, essa forma de trabalho “livre”, em que os trabalhadores poderiam ditar os seus horários e determinar suas rendas, encaminha-se de modo diferente. Para a subsistência própria, esses “empreendedores” têm que trabalhar cada vez mais – isto supondo que haja demanda para tal, o que nem sempre se concretiza em verdade –, para obter cada vez menos.

Ainda nessa conjuntura, conforme bem colocado por Abílio, Amorim e Grohmann, o trabalhador passa a ser remunerado estritamente pelo “tempo efetivo de produção”, nos exatos termos do Projeto de Lei nº 3748/2020, ainda em trâmite na Câmara Federal e cuja temerosa proposta prevê a instauração do “regime de trabalho sob demanda”³⁰.

Repare-se, então, que a suposta liberdade enfatizada traduz-se como nada mais do que uma renovação de um modelo de exploração de mão de obra já tão familiar, apresentado no século XIX. Uma vez mais, observa-se a força de trabalho ser tratada como descartável, pronta à substituição, de modo a se renovar a opressão de um período deixado, ao menos em tese, para trás.

²⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, p. 12-26, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>>. Acesso em: 23 set. 2022.

³⁰ ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022.

O trabalho subordinado às plataformas desenrola-se, pois, sob uma lógica de extrema exploração atrelada à precarização dos direitos e das garantias trabalhistas, em função da maneira como o trabalhador passa a ser entendido no mercado de trabalho.

Ora, o referido discurso sobre as vantagens da plataformização não parece assim se tratar de mais do que a mera subordinação camuflada sob o engodo do empreendedorismo e da falácia da autonomia no império da exploração do trabalho.

Nas palavras de Ludmila Abilio,

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, a definição de empreendedorismo vem adquirindo novos usos e significados políticos. Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com padrões da produção, sendo portador não só de criatividade, ousadia, ideias e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação (Schumpeter, 1985), o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade.³¹

Destarte, mais do que simplesmente conferir certa independência, esse denominado auto-empreendedorismo ou empreendedorismo de si transfere ao próprio trabalhador os riscos e os custos do labor e, concomitantemente, elimina direitos e proteções a ele associados. Sob essa perspectiva é que Grohmann defende que a plataformização do trabalho, em geral, envolve o trabalho precário, a redução da autonomia do trabalhador e a flexibilidade unilateral para o contratante³².

No que concerne ao trabalho em si, nota-se que um elemento crucial das plataformas digitais e, logo, da plataformização diz respeito ao modo de dispersá-lo sem que haja a perda

³¹ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

³² GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan/abr, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 20 set. 2022.

do controle sobre ele. Isso porque, o trabalhador não recebe o título de empregado, mas continua subordinado e controlado, ainda que por novos meios de gerenciamento do trabalho, como a impossibilidade de negociação dos valores de seu serviço e o risco de desligamento forçado da plataforma por decisão da operadora.

Em outras palavras, significa o desdobramento do capitalismo atrelado ao avanço tecnológico de tal modo capaz de, ao abarcar uma série de atividades profissionais, acarretar novas formas de controle, gerenciamento e subordinação nas relações laborais.

Conforme já mencionado, outro grande cerne da questão está ligado, para além da legislação e das políticas públicas que circunscrevem a regulação dos vínculos empregatícios em geral, à caracterização da plataforma digital, isto é, se essa é considerada apenas uma “intermediadora” entre oferta e procura de serviços ou se ela, intervindo diretamente no trabalho ao estabelecer condições de labor, como horários de trabalho, remunerações e sistemas de monitoramento, é tida como efetiva empregadora.

Estabelece-se, portanto, um cenário conflituoso em que as vantagens aos clientes, em geral, significam a reiterada submissão dos trabalhadores à supressão de direitos trabalhistas. Não por outro motivo é que, em que pesem os benefícios aos usuários, o bom desempenho das empresas de plataformas digitais no mercado econômico significa um grande desafio ao modelo tradicional de prestação de serviços com vínculo empregatício nas relações laborais.

Assim, não obstante as pequenas conquistas, nota-se, em geral, um maior desmantelamento do cenário em que os trabalhadores são protegidos independentemente do adjetivo, em função da construção ideológica dessa nova ordem advinda do campo econômico e encampada tanto pela Justiça do Trabalho quanto pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF), conquanto este devesse ser o fiel guardião da Constituição. O Direito do Trabalho, portanto, passa a ser aplicado apenas a um nicho privilegiado e não mais ao coletivo total dos trabalhadores, como deveria ser.

Realizam-se, em suma, três efeitos simultâneos: o impedimento do cumprimento da função civilizatória do Direito do Trabalho; o incentivo à exploração sem limites definidos da mão de obra; e o impulso à concentração de riquezas, já tão díspar. Portanto, a manutenção de

um posicionamento em detrimento dos profissionais vinculados às plataformas digitais não pode ser considerada levemente, uma vez que significa um censurável desarranjo do suposto Estado de bem estar social, fazendo ruir todos os seus preceitos estruturais de salvaguarda aos indivíduos.

2. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

No cenário pátrio, tal qual em outras localidades, o trabalho doméstico sempre possuiu uma grande importância na roda da sociedade como um todo. Significa dizer que as tarefas desempenhadas no interior do lar foram e continuam sendo de suma relevância para a construção social-econômica, sobretudo ao permitir que a figura masculina desempenhasse suas atividades para além da casa sem ter que se preocupar com questões cotidianas básicas, como refeições, lavagens de roupas e manutenção da limpeza da residência.

Apesar disso, e também da atual possibilidade de remuneração para seu desempenho, essa modalidade de trabalho permanece extremamente desvalorizada. Assim, não resta senão perquirir acerca dessa desvalorização e dos seus respectivos impactos, a fim de compreender tanto o meio social quanto a estrutura econômica em que esse tipo de labor está inserido.

2.1. O papel da mulher ao longo da história: a escravidão e o patriarcado como pilares da sociedade hodierna

Conforme mencionado, mesmo que de prima importância para a manutenção da sociedade nos moldes hodiernos, o trabalho doméstico é ainda considerado uma atividade de menor prestígio social, sendo rodeado de estigma social. Nada incongruente, portanto, que ele tenha sido negligenciado pela legislação durante tanto tempo, de modo a colocar os trabalhadores domésticos à mercê de direitos trabalhistas e condições decentes de labor.

Alvo de forte preconceito social, essa modalidade de trabalho traz consigo uma carga histórica que, se não capaz de justificá-la, ao menos fornece um melhor contexto sobre a motivação para a sua “invisibilização”, seja no meio social-econômico, seja no meio jurídico. Nesse sentido, trata-se, até os dias atuais, de uma importante alternativa de inserção ocupacional de mulheres em um corpo social notoriamente patriarcal e escravocrata.

No que concerne ao legado da escravidão, este tem suas origens no Brasil por volta da década de 1530, à época da implantação das primeiras medidas de colonização pelos portugueses. Iniciada com a subjugação dos indígenas nativos, a escravidão foi gradualmente estendida aos africanos trazidos ao território nacional pelo tráfico negreiro, que passaram a ser os principais alvos do trabalho braçal forçado.

Conforme a colonização se desenvolvia, aumentava a necessidade por mão de obra capaz de sustentar as demandas das atividades comerciais, o que, por sua vez, justifica o grande sucesso do tráfico negreiro e, via de consequência, da própria escravidão. Assim, desde a década de 1550, quando os primeiros africanos desembarcaram na então colônia de Portugal, até os três séculos seguintes, milhares de escravos percorreram a terra pátria.

As tarefas às quais os escravos eram submetidos direcionavam-se, sobretudo, às demandas da produção de açúcar nas fazendas. Nada obstante, havia a divisão também pelo sexo: os homens, em geral, eram enviados à lavoura ou ao engenho, enquanto as mulheres ficavam majoritariamente encarregadas das demandas atinentes à casa-grande, residência do senhor dos escravos.

Conforme expõem Ávila e Ferreira, no período colonial, ter empregadas domésticas em sua residência consistia em um símbolo de ostentação para demonstrar o poder de classe do senhor patriarcal branco e de sua família³³. Para as mulheres negras, portanto, o labor atrelado ao lar torna-se uma função essencial desde os primórdios, e assim se perpetua mesmo após a abolição da escravatura, quando muitas delas permanecem exercendo essas atividades laborais em razão da falta de oportunidades para quem não detinha instrução ou, mesmo, direitos plenos perante a sociedade.

Nesse sentido, Ávila e Ferreira pontuam que o trabalho doméstico

“(…) traz as marcas da servidão das mulheres como aptas e destinadas a servir compulsoriamente ao outro, e aos outros, e as marcas da escravidão a qual estiveram submetidas as mulheres negras no período colonial. No período escravocrata, não cabia o termo emprego doméstico no caso das mulheres negras, pois era na condição de escravas que elas faziam os trabalhos domésticos na casa das famílias dos senhores. Com o fim da escravidão, as mulheres negras passam a trabalhar como empregadas domésticas (Graham, 1992; Saffioti, 1979).”

Marcada pela crueldade, a escravidão no Brasil deixou marcas profundas na história, com ênfase à discriminação dos negros, cuja cor de pele associou-se à imagem do trabalhador

³³ ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e relações sociais no Brasil. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 32, e020008, p. 1-13, jun/jul, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32242869>>. Acesso em: 28 set. 2022.

escravo. Mesmo decorridos mais cento e trinta anos da abolição – diga-se, ao menos daquela decretada no papel –, as consequências da normalização do preconceito e da marginalização desse grupo na sociedade ainda são extremamente perceptíveis no país.

Sobre a questão do trabalho, vale pontuar ainda que, posteriormente, com as primeiras documentações da opressão estrutural vivenciada pelas mulheres e a reivindicação dos seus direitos, a cisão entre o próprio gênero feminino se aprofunda: enquanto mulheres brancas clamavam pelo direito de trabalhar, as mulheres negras sempre o fizeram, escravizadas em trabalhos pesados e insalubres e lutando pelo direito de serem livres e não subordinadas aos brancos, independente do sexo destes. Incidem, portanto, as questões de raça e classe no trabalho doméstico a serem exploradas mais a frente neste trabalho.

Para além das fronteiras da escravidão, há ainda a herança do patriarcado, no que se evidencia a questão do gênero. Consistente em um sistema social no qual os homens detêm o poder primário e predominam nas funções de liderança e controle, o patriarcado defere à figura masculina o papel dominante, com a determinação dos valores estruturantes e universais da sociedade. Para Helena Hirata, com base nos estudos de Delphy³⁴, trata-se de “uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda mais simplesmente o poder é dos homens”, sendo assim quase um sinônimo de “dominação masculina” ou de “opressão das mulheres”³⁵.

Dentro do referido modelo, as atividades sociais próprias dos homens possuem maior valor agregado em relação ao trabalho das mulheres, mesmo quando estas se insiram em campos de suposta equivalência. Em outras palavras, “muito embora as mulheres estejam cada vez mais presentes nos espaços públicos produtivos, isso não implica o fim da divisão sexual do trabalho; pelo contrário, já que de acordo com o princípio da hierarquização, o trabalho feminino é menos valioso que o masculino”³⁶.

³⁴ Christine Delphy é uma socióloga francesa cujos estudos se concentram no campo do feminismo. Por meio de suas pesquisas, a autora apresentou o conceito de “gênero” e cunhou a teoria do feminismo materialista, que aponta o capitalismo e o patriarcado como elementos essenciais à compreensão da opressão das mulheres. Dentro desse contexto, Delphy defende que o trabalho doméstico se trata de um modo de produção distinto do capitalista, inserindo-se especialmente numa ideia de estrutura patriarcal.

³⁵ HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, v. 16, n. 29, p. 14-27, 13 jun., 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>>. Acesso em: 29 set. 2022.

³⁶ CARVALHO, Gabriela Henrique. As congruências entre capitalismo e patriarcado. In: BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Feminismo, trabalho e direitos humanos: diálogos entre grupos de pesquisa**. E-book. Vitória: FDV Publicações, 2020. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/941>>. Acesso em: 30 set. 2022.

Assim é que, estruturada uma sociedade em que o homem está sempre no topo da cadeia hierárquica, não há lugar para a devida valorização do trabalho da mulher quando esta consegue se inserir no mercado de trabalho. Não há lugar, sobretudo, para a valorização de um trabalho que sempre esteve atrelado ao dever que lhe dizem ser intrínseco e que, mais do que isso, sempre foi visto como de menor importância perante a sociedade.

2.2. O trabalho doméstico remunerado: uma desvalorização contínua

Sob esse viés, adentra-se na discussão acerca do trabalho doméstico remunerado. Nesse sentido, cuida-se de uma modalidade de trabalho fundamentada não apenas no tipo de atividade profissional e nas qualidades essenciais à função, mas também, e sobretudo, nas relações de gênero, classe e raça histórica e culturalmente estabelecidas no país. Trata-se, sucintamente, da principal frente de acesso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro³⁷.

Em relação à temática das relações de gênero, classe e raça em conjunto, Hirata destaca que é possível constatar um aumento nas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ao longo das últimas décadas, a despeito de fatores como a recessão econômica no contexto pós-crise financeira mundial. Nada obstante, a estudiosa aponta ainda que, mesmo com a maior participação feminina, assinala-se a persistência das desigualdades, tanto entre sexos, quanto entre raças e entre classes. Nesse contexto, ela assinala a segregação horizontal e vertical como um dos indícios da desigualdade, uma vez que as mulheres não possuem acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades e possuem poucas perspectivas de promoção, o que corresponde ao fenômeno do *glass ceiling* (ou teto de vidro), além de haver a polarização do emprego feminino³⁸.

Para Hirata, o maior símbolo da segregação das atividades destinadas aos sexos feminino e masculino está na seguinte contradição: embora as taxas de atividades femininas aumentem, os empregos criados são vulneráveis e precários, implicando a expansão do labor

³⁷ ARANTES *apud* ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 32, e020008, p. 1-13, jun/jul, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32242869>>. Acesso em: 28 set. 2022.

³⁸ HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 13 jun., 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>>. Acesso em: 29 set. 2022.

informal. Da mesma forma, as diferenças na remuneração também são relevantes, uma vez que, em geral, os salários das mulheres são inferiores aos dos homens em diversos campos profissionais³⁹.

No âmbito do trabalho precário – dito sem proteção social e sem direitos –, a autora apresenta como exemplo paradigmático o trabalho doméstico. Para além dos elementos utilizados em sua pesquisa, os dados fornecidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre o ano de 2015, assim como os anteriores desde 1995, corroboram o argumento dela: de 6.275.592 trabalhadores domésticos, 519.992 eram homens, enquanto 5.755.600 eram mulheres⁴⁰, o que significa uma porcentagem de cerca de 8,3% (oito vírgula três por cento) de homens contra cerca de 91,7% (noventa e um vírgula sete por cento) de mulheres no ramo.

A notável prevalência de mulheres nesse ramo profissional, por sua vez, justifica a utilização do termo “empregadas domésticas” apenas no feminino no presente trabalho, uma vez que o foco primário é voltado à face de representação do referido ramo. Assim, conquanto a inegável existência de empregados domésticos homens, o presente estudo prossegue direcionando-se para a análise dessas atividades sobretudo pela ótica de gênero.

O trabalho doméstico consiste no desempenho das tarefas atreladas à residência, seja ela própria, seja ela pertencente a um empregador. Nesse sentido, ele pode ser remunerado ou não remunerado. A modalidade não remunerada se encontra na forma, sobretudo, daquelas que se intitulam “donas de casa” no linguajar popular, incumbindo-se das tarefas da casa – como o preparo de refeições, a lavagem de roupas, a limpeza do edifício domiciliar – sem que haja uma remuneração direta por isso. A contrapartida, nesse caso, fica a cargo da simples manutenção do lar para aqueles que nele habitam.

Por outro lado, o trabalho doméstico remunerado possui como princípio a contraprestação econômica. Nos termos do Ministério do Trabalho e Previdência do Brasil, a definição de trabalhador doméstico remunerado compreende aquele que, sendo maior de dezoito anos, presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à

³⁹ HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 13 jun., 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>>. Acesso em: 29 set. 2022.

⁴⁰ IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça - 1995 a 2015. **IPEA**, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html>. Acesso em: 30 set. 2022.

família, no âmbito residencial destas, de modo que o traço diferenciador desse tipo de trabalhador seria o caráter não-econômico da atividade exercida na residência do empregador⁴¹.

Ávila e Ferreira, por sua vez, aprofundam-se um pouco mais nessa definição ao defender que se trata de um repasse remunerado entre mulheres das obrigações socialmente impostas a elas. Portanto, nas palavras das autoras, que retomam a ideia anteriormente delineada por Hirata acerca da continuidade das desigualdades:

O trabalho doméstico remunerado é uma relação de trabalho na qual as mulheres, responsáveis pelo trabalho doméstico gratuito em suas casas, repassam para outras mulheres, através de um pagamento, suas atribuições domésticas e, dessa forma, estabelece-se uma subdivisão, baseada em relações sociais de classe e raça, no interior da divisão sexual e racial do trabalho⁴².

A existência da modalidade remunerada, todavia, não torna o trabalho doméstico assim exercido automaticamente mais valorizado do que o realizado sem a perspectiva de retorno financeiro. Em verdade, esse tipo de labor permanece, em todo, como uma função desprestigiada na sociedade, uma vez que a maior parte das trabalhadoras nessa ocupação carecem de proteção social e de condições de trabalho adequadas. Nesse caso, nem mesmo a contrapartida econômica parece ser capaz de dirimir os pilares desiguais sobre os quais se funda o labor doméstico.

Nessa toada, a escritora bell hooks⁴³, sempre a frente de seu tempo, já sustentava à época da publicação de sua obra “Teoria Feminista: da margem ao centro” que a desvalorização desse tipo de labor não se justificava com base na ausência de remuneração:

Parece improvável que remunerar o trabalho doméstico possa levar a sociedade a atribuir valor a esse tipo de tarefa, uma vez que, em geral, as atividades de serviço não são valorizadas, independentemente de serem remuneradas ou não. E quando há remuneração, as pessoas que fazem esse tipo de trabalho continuam sendo exploradas psicologicamente. Assim como o trabalho doméstico, as atividades que desempenham são estigmatizadas como degradantes. (...) Se as mulheres

⁴¹ TRABALHO DOMÉSTICO. **Ministério do Trabalho e Previdência**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoess/trabalhador-domestico#:~:text=Considera%2Dse%20trabalhador%20dom%20C3%A9stico%20aquele,fam%20C3%Adlia%20no%20C3%A2mbito%20residencial%20destas.>>. Acesso em: 01 out. 2022.

⁴² ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 32, e020008, p. 1-13, jun/jul, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32242869>>. Acesso em: 28 set. 2022.

⁴³ A despeito das previsões da norma culta, a escritora optava por utilizar seu pseudônimo inteiramente em letras minúsculas, por uma questão política e teórica.

recebessem salários pelo trabalho doméstico, é improvável que um dia ele deixasse de ser designado como “trabalho de mulher” e passasse a ser reconhecido como uma atividade importante.⁴⁴

Eis, portanto, um importante elemento para a compreensão dessa ocupação profissional: não é a ausência de remuneração o fator de desvalorização dela. Com base nisso, Alice Abreu, Helena Hirata e Maria Rosa Lombardi retratam a realidade das trabalhadoras domésticas remuneradas, na qual as jornadas de trabalho tendem a ser extensas e ainda cumuladas com a chamada dupla jornada das mulheres, que cuidam também dos afazeres domésticos em suas próprias residências⁴⁵.

As autoras destacam ainda a quantidade de trabalhadoras com contrato formal de trabalho e que contribuem para a Previdência Social, que chega a mais de 25% (vinte e cinco por cento) do total⁴⁶ – uma porcentagem considerável para o contexto latino-americano de informalidade, mas pouco expressiva para uma categoria inteira de trabalho. No mesmo sentido, os dados do IPEA apontam que, no ano de 2015, a proporção de trabalhadoras domésticas que possuíam carteira de trabalho assinada era de apenas 30,4% (trinta vírgula quatro por cento), enquanto a das que contribuía para o Instituto da Previdência margeava 39,7% (trinta e nove vírgula sete por cento)⁴⁷.

Outro retrato importante desse desprestígio em torno do trabalho doméstico fica evidenciado na baixa remuneração associada a ele. Em 2015, a remuneração média de uma trabalhadora doméstica era de R\$ 739,50 (setecentos e trinta e nove reais e cinquenta centavos), enquanto o salário mínimo nacional era de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais)⁴⁸, sem mencionar a discrepância nesses valores de acordo com a classificação entre mulheres brancas e negras.

Nota-se, pois, que a desvalorização do trabalho doméstico e suas consequências para as trabalhadoras domésticas não podem ser analisadas em ignorância do papel ocupado pelas

⁴⁴ HOOKS, bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. Tradução: Rainer Patriota. 1ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2019, p. 157.

⁴⁵ ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectiva interseccionais**. Tradução por Carol de Paula, 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 121.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 120.

⁴⁷ IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça - 1995 a 2015. **IPEA**, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html>. Acesso em: 30 set. 2022.

⁴⁸ *Idem*.

tarefas de cuidado na organização social do trabalho ou mesmo das questões socioeconômicas, raciais e de gênero basilares a elas. Da mesma forma, essa análise não pode prescindir de uma perspectiva normativa, conglobando as legislações e os direitos conquistados por essa classe trabalhadora ao longo da história.

2.3. O emprego doméstico sob a perspectiva legislativa

Embora atualmente as mulheres não sejam mais minoria no mercado de trabalho e, para além disso, exerçam uma contribuição indispensável para este, o Direito do Trabalho é tradicionalmente focado no modelo masculino, vinculando-se a uma economia extensivamente baseada no patriarcado, de modo que ele não é capaz de abarcar inclusivamente todas as relações por ele tuteladas. Nesse contexto, compreender a trajetória de formação desse Direito e das conquistas legislativas atreladas ao labor doméstico torna-se crucial ao presente estudo.

Ante a referida incapacidade do Direito do Trabalho, não surpreende o tratamento desigual conferido às empregadas domésticas, conquanto da importância destas no cenário socioeconômico. Nada obstante, não pode prevalecer a ideia de que o lar onde o trabalho é prestado configura propriedade privada, onde as leis do trabalho não poderiam se aventurar por não se admitir a intervenção do Estado. Pelo contrário, se as tarefas domésticas são tão relevantes para a sociedade, elas devem ser tratadas como trabalho pleno, e não como obrigação para as mulheres, a fim de se reconceituar o Direito ao ampliar a noção de proteção trabalhista.

Para Ávila, o emprego doméstico é uma mistura entre diferentes momentos da história e as suas respectivas lutas:

O emprego doméstico, como uma relação de trabalho, incorpora tempos históricos diferenciados. De um lado, aquele da sua inserção na esfera da cidadania como um trabalho a partir do qual se formam um campo de lutas e um sujeito coletivo já reconhecido como portador de direitos assegurados por leis vigentes no país; de outro lado, aquele que se configura pela manutenção no cotidiano de práticas de trabalho ilegais e servis. As conquistas legais, em contrapartida, devem se perceber como um avanço e como parte do contraditório processo de democratização do país nessas últimas décadas, no qual a estratégia de luta por direitos é generalizada no Brasil e na América Latina.⁴⁹

⁴⁹ ÁVILA, Maria Betânia de Melo. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no**

No Brasil, a marginalização das trabalhadoras domésticas se inicia antes da Constituição e das leis esparsas que a sobrevieram. Assim, o lugar social das trabalhadoras domésticas pode ser compreendido, inicialmente, a partir da construção da regulação trabalhista.

Considerando que, até então, os legisladores brasileiros opunham-se ao trabalho remunerado das mulheres, a presente análise parte da década de 1930, quando a atenção com a casa, a criação dos filhos e o cuidado geral com a família eram, em geral, inteiramente tomados como de responsabilidade das mulheres. Assim, antes mesmo da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), já existiam normas relativas ao chamado “trabalho da mulher”.

Inaugura a cena o Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932, que regulou as condições de trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais. Nele, constavam dispositivos acerca da determinação de igualdade salarial, da vedação do trabalho noturno feminino e suas exceções, da restrição do carregamento de cargas para as mulheres, da proibição do trabalho feminino nos subterrâneos e em serviços perigosos e insalubres e das normativas relacionadas ao trabalho das mulheres grávidas, além de previsões acerca da maternidade.

No que concerne às empregadas domésticas, o Decreto-Lei nº 3.078, de 1941, estipulava uma série de direitos a essa classe trabalhadora, incluindo a exigência do registro em carteira de trabalho. A sua existência, todavia, resumiu-se ao plano teórico, uma vez que a regulamentação inferior imprescindível para sua efetiva vigência jamais foi levada a cabo⁵⁰, em razão de ausência de interesse político.

A partir dessas normativas, obtém-se o tom dos textos legais promulgados desde a chegada de Getúlio Vargas ao poder. Seguindo essa mentalidade, portanto, nasce a CLT em sua forma original, cujas proibições ao exercício de certos trabalhos por mulheres e disposições acerca do cuidado de crianças e da proteção à maternidade constavam sob a classificação temática do “trabalho da mulher”. Apesar do progresso de reconhecimento de

Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 137-146.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 420.

direito ao trabalho às mulheres, essa distinção entre o trabalho das mulheres e dos homens coloca o primeiro como uma modalidade à parte, com outras atribuições de menor valor. A ideia é ainda reforçada na inserção do referido Capítulo sob o Título “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho”, no que se percebe a conotação de desvio do padrão no trabalho feminino, além da designação de certas tarefas exclusivamente à figura da mulher.

Nesse contexto, a junção das especificidades econômico-sociais do país às políticas públicas da Era Vargas resultou na “cidadania regulada”⁵¹, isto é, na adoção do homem trabalhador industrial e provedor do lar como o modelo de cidadão. Em outras palavras, o acesso aos direitos decorrentes da cidadania passou a ser condicionada ao trabalho, ou mais especificamente, ao registro em carteira.

Promulgada em 1º de maio de 1943, a CLT até hoje assim prevê na alínea ‘a’ de seu consolidado artigo 7º:

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:
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; (...) ⁵²

Portanto, ao não serem abarcadas no referido diploma legal desde sua promulgação e não disporem de legislação específica capaz de as contemplar, as trabalhadoras domésticas foram excluídas do padrão de cidadania conferido aos trabalhadores homens. As marcas deixadas por esse princípio, todavia, não parecem melhorar mesmo com a história: apesar de a cidadania regulada ter perdido força no Brasil desde a década de 1990, a reorganização do mundo do trabalho a partir dos anos 2000 não se mostrou muito benevolente em relação a essa classe trabalhadora, com seu discurso de “empreendedorismo de si”.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “a categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”⁵³. A partir disso, o autor defende que a fase de inclusão jurídica da categoria tem sido longa, durando mais de 40 anos:

⁵¹ Termo proposto pelo sociólogo brasileiro Wanderley Guilherme dos Santos em 1980 para designar uma “cidadania restrita e sempre vigiada pelo Estado”.

⁵² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 out. 2022.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 420.

(...) inicia-se pela esquilada Lei n. 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980; passa por um momento de grande relevância, a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acrescentaram oito novos direitos à categoria doméstica; porém retoma o ritmo de avanço somente 18 anos depois de 1988, por meio da Lei n. 11.324, de 2006 (quatro direitos acrescidos); consagra-se por intermédio da Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos (alguns, tendo ainda caráter multidimensional); atinge o seu ápice, por fim, com a LC n. 150, de 2015.⁵⁴

Após a promulgação da CLT, apenas quase três décadas depois, com a edição da Lei nº 5.859, em 1972, é que as trabalhadoras domésticas obtiveram um “mínimo de cidadania jurídica”⁵⁵. Para Delgado, todavia, essa lei significou apenas a formalização da exclusão dessa classe trabalhadora, uma vez que deixou de estender diversos direitos trabalhistas clássicos a ela, como salário mínimo, descanso semanal remunerado e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS):

(...) a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica (o diploma legal fixou a pertinência da assinatura de CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, silenciando-se, por exemplo, sobre salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, garantia à gestante, etc.).⁵⁶

Nesse sentido, a Lei nº 5.859/1972 concedeu apenas três direitos às empregadas domésticas: (i) férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho⁵⁷; (ii) anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e (iii) inscrição da empregada como segurada obrigatória na Previdência Oficial. Por sua vez, o artigo 2º, *caput*, do decreto regulamentador nº 71.885/1973, determinou a aplicação às empregadas domésticas do capítulo celetista referente a férias⁵⁸.

Mais de dez anos após essas conquistas, surge então a legislação do Vale-Transporte a partir das Leis nº 7.418/1985 e nº 7.619/1987 e do Decreto nº 95.247/1987. Vale mencionar

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 420.

⁵⁵ *Idem*,

⁵⁶ *Idem*.

⁵⁷ Desde o estabelecido pela Lei nº 11.324/2006 em seus arts. 4º e 5º, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos.

⁵⁸ BRASIL. **Decreto nº 71.885/1993, Art. 2º** – Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm>. Acesso em: 04 out. 2022.

que tão somente com o artigo 1º, inciso II, do referido decreto regulamentador é que a concessão do benefício do Vale-Transporte é explicitamente estendida à categoria doméstica⁵⁹.

Os debates acerca da necessidade de ampliação dos incipientes direitos das trabalhadoras domésticas só ganharam força, todavia, no âmbito dos preparativos para a redação da Carta Magna democrática. A Constituição Federal de 1988, ao final, garantiu oito novos direitos à categoria, sendo eles: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria e integração à previdência social, embora esta já constasse de legislação anterior⁶⁰.

As conquistas celebradas na Constituição, entretanto, não eram suficientes para as trabalhadoras, que continuaram lutando por mais direitos. Um exemplo dessa luta revela-se na Medida Provisória nº 1.896/1999, posteriormente convertida na Lei nº 10.208/2001, a partir da qual permitiu-se ao empregador, por ato voluntário, estender o FGTS a sua empregada doméstica.

Outro marco foi a Lei nº 11.324/2006, que integralizou os quatro seguintes direitos ao rol: descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias; estabilidade de emprego para gestantes desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; e a ratificação da vedação de descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. O artigo 1º do referido diploma legal também sedimentou o previsto na Medida Provisória nº 284/2006, que criou incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo a ele deduzir do imposto de renda as contribuições previdenciárias patronais mensais relativas à empregada doméstica, até o ano-exercício de 2012⁶¹.

⁵⁹ BRASIL. **Decreto nº 95.247/1987, Art. 1º** – São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como: (...) II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972; (...). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 04 out. 2022.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 421.

⁶¹ *Ibidem*, p. 422.

Nesse intermédio, vale a menção à “Convenção Sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos” da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em que pese a importância da Convenção nº 189 de 2011, voltada às trabalhadoras domésticas, ela só foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 172/2017. Nesse sentido, priorizou-se, à época, a aprovação da ampliação constitucional de direitos para as trabalhadoras domésticas em detrimento da ratificação de uma convenção internacional, por compreender-se que seria mais favorável à classe trabalhadora em questão uma legislação nacional a efetivamente regular o assunto. Nada obstante, não se pode perder de vista a relevância desse diploma legal internacional, cuja previsão de trabalho decente perpassa noções como contrato formal de trabalho, assim como posteriormente previsto na Lei Complementar nº 150/2015.

Em 2013, com a Emenda Constitucional (EC) nº 72 – popularmente conhecida como PEC das Domésticas –, iniciou-se a maturidade do que Delgado convencionou chamar de fase de inclusão jurídica da categoria doméstica, ao lhe estender dezesseis novos direitos⁶², algumas parcelas de efeito imediato e outras dependentes de regulamentação legal. Com o texto constitucional, portanto, somavam-se proteções e direitos trabalhistas em favor das trabalhadoras domésticas.

Por fim, com a edição da Lei Complementar nº 150 de 2015, institui-se um novo patamar jurídico para as empregadas domésticas, a partir da regulamentação do contrato de trabalho doméstico no Direito brasileiro⁶³ e revogação da Lei nº 5.859/1972.

Em seu artigo 1º, a nova lei definiu que “o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”, estabelecendo os elementos fático-jurídicos integrantes da relação de emprego doméstico e, logo, pacificando eventuais controvérsias anteriores.

A partir da caracterização legal, portanto, é que Delgado apresenta a seguinte explicação acerca da definição de empregado doméstico:

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 423.

⁶³ *Idem*.

Empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Seu tipo legal compõe-se dos mesmos cinco elementos fático-jurídicos característicos de qualquer empregado — embora um desses elementos receba, no tocante à relação empregatícia doméstica, conformação jurídica algo distintiva em face do padrão celetista imperante. (...) Nela se encontram discriminados os quatro elementos fático-jurídicos comuns a qualquer empregado, e que não têm qualquer especificidade na relação empregatícia doméstica: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação. Encontra-se nela, também, um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que recebe, no caso do doméstico, conformação jurídica relativamente distinta — trata-se da continuidade.⁶⁴

Não obstante diversas conquistas consagradas, todas de suma importância, é no elemento da continuidade encontra-se uma grande chave de virada da lei em questão. Nesse sentido, incorporou-se a tese sustentada pela doutrina e jurisprudência majoritárias de que o trabalho doméstico realizado até duas vezes por semana é considerado descontínuo, ao passo que aquele desempenhado por mais de dois dias semanalmente considera-se contínuo. O primeiro é atribuído às diaristas, enquanto o segundo diz respeito às empregadas domésticas de fato.

Contudo, se a delimitação serviu bem à pacificação doutrinária e jurisprudencial, findando eventuais impasses quanto à classificação do trabalho doméstico remunerado em contínuo ou descontínuo, ela não parece ter servido tão eficientemente à vantagem da classe profissional em tela. Por certo que não se trata de falar que os direitos reconhecidos vão de encontro ao interesse dessa classe, mas, sim, de afirmar que esse reconhecimento desemboca num cenário por ela não desejável ao relegar à condição de diarista diversas trabalhadoras que, antes, poderiam ser chamadas de empregadas.

Diante de uma zona cinzenta⁶⁵ no Direito, em que era mais árduo afirmar os direitos pertinentes a uma trabalhadora doméstica em função do modo como a legislação juslaboral a percebia, os beneficiados eram os próprios empregadores. Por outro lado, ao estabelecer-se que diaristas são as trabalhadoras cuja frequência não ultrapasse duas vezes por semana, desobrigando o vínculo empregatício nestes casos, torna-se clara a responsabilidade daquele a empregar uma empregada doméstica: a assinatura da CTPS e as diversas outras obrigações

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 410.

⁶⁵ Também conhecida como *gray area*, *zona grise* ou *zona fronteira*, compreende-se como a ausência de enquadramento específico — seja conceitual, seja legal — para uma determinada situação. No Direito do Trabalho, como é o presente caso, pode corresponder ao limbo jurídico dos trabalhadores que se encontram entre o reconhecimento como empregado e o exercício de trabalho sem vínculo empregatício.

advindas de um contrato de trabalho formal, com mais custos àquele que se favorece dos serviços prestados.

Em termos práticos, portanto, a edição da Lei Complementar nº 150/2015 significou duas coisas ao mesmo tempo: a regulamentação do emprego doméstico e o aumento dos números relativos à informalidade das trabalhadoras domésticas, cujos patrões passaram a contratar como diaristas a fim de não proceder com os encargos previstos na lei para as empregadas.

Verifica-se, pois, que a resistência histórica atestada na caracterização do trabalho doméstico remunerado como uma profissão equivalente às demais se transmuta na dificuldade de seu enquadramento nas categorias juslaboralistas, que derivam de um modelo de trabalho masculino. Assim, a análise do processo de afirmação e conquista de direitos para as trabalhadoras domésticas realizada até aqui revela que ainda há resistência ao reconhecimento de uma proteção trabalhista mais ampla, capaz de contemplar a categoria como um todo e, idealmente, sem a existência de subterfúgios aos empregadores. Da mesma forma, há também a necessidade de se reconhecer o trabalho doméstico remunerado como um trabalho de mesmo valor do que os demais.

3. O TRABALHO DOMÉSTICO E AS PRESCRIÇÕES DE TRABALHO NA ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO: UM ESTUDO DA PLATAFORMA “MARY HELP”

Conforme exposto ao longo deste trabalho, a plataformação é um fenômeno relacionado à integração, assim como dependência, das plataformas digitais às diversas facetas da vida humana e suas repercussões sociais, sobretudo no que concerne ao âmbito das relações laborais. Nesse sentido, relaciona-se diretamente – embora não somente – ao trabalho gerenciado, organizado e controlado pelas empresas supostamente intermediadoras na contratação de serviços.

Para além das questões gerais em torno da subordinação do labor a uma plataforma digital – como a configuração de relação empregatícia ou não e a caracterização das plataformas perante a legislação pátria –, todavia, há ainda temáticas pertinentes a setores profissionais específicos. Sob esse viés, o ramo do trabalho doméstico destaca-se por ser um mercado pela desvalorização e tradicionalmente segregado por marcadores sociais como classe, gênero e raça.

Assim, mais do que simplesmente formular ideais genéricos sobre a plataformação, é necessário compreender esse fenômeno a partir de uma análise específica, realizada sobre um conjunto individualizado. Em outras palavras, formulações abstratas precisam ser testadas em situações singulares, a fim de que se conclua quais se perpetuam e, ainda mais importante, quais são observações próprias daquele grupo. Eis, portanto, o que aqui se pretende realizar com o enfoque sobre os modos de atuação da plataforma “Mary Help” em relação ao emprego doméstico.

3.1. A plataforma digital “Mary Help”

Em sentido contrário às plataformas digitais que atuam de forma similar no âmbito dos serviços de cuidado, autodenominadas como *startups* de tecnologia, empresas-aplicativo ou mesmo meramente plataformas de intermediação, a Mary Help tende a se esquivar ao máximo de uma definição limitada. Ante a impossibilidade de total indefinição, entretanto, ela busca se estabelecer como uma franquia ou, ainda, uma “rede de empresas operada pelo sistema de

franchising”⁶⁶ “baseada no serviço de recrutamento, seleção, treinamento e assessoramento tanto às profissionais como às donas de casa e empresas, tendo como objetivo a formalização de contratos entre as partes”⁶⁷.

No âmbito dos Termos de Uso do Site⁶⁸, por sua vez, nota-se o silenciamento quanto ao enquadramento. Não há menção à classificação enquanto plataforma, empresa-aplicativo ou qualquer que seja a denominação possível, apenas um direcionamento no sentido de intermediação e/ou agenciamento entre cliente e profissional parceiro. Em sentido similar corre a descrição de sua operação, que aponta uma atuação em consonância a agências de recursos humanos:

Assim como outras agências de recursos humanos a Mary Help está preparada para recrutar e selecionar diversos profissionais como empregadas domésticas, babás, motoristas particulares, acompanhantes de idosos, etc... Porém, como grande diferencial, a Mary Help inova ao agenciar uma equipe de diaristas preparadas em sua escola de capacitação para a realização de serviços de limpeza, faxina, lavar e passar roupas. Trata-se, portanto, de uma proposta de negócio inédita no Brasil, operado na forma de uma rede de empresas pelo sistema de franchising.⁶⁹

Por outro lado, o referido silenciamento não ocorre em relação aos Termos de Uso da Mary Help⁷⁰, disponibilizado no aplicativo destinado ao uso em *smartphones*, no qual a intitulação é especificamente de aplicativo. Certamente que a diferenciação na nomenclatura – da ausência de denominação para a categorização em aplicativo – dá-se na medida em que o segundo não poderia ser nomeado de forma diversa. Isso não implica dizer, todavia, que não parece haver uma certa falta de transparência quanto à definição daquilo que seria principal forma de acesso aos recursos da “franquia”.

Conquanto do não enquadramento voluntário da Mary Help em nenhuma das categorias citadas e, portanto, da ausência de maior clareza quanto a sua caracterização, ela será doravante referida como “plataforma”, “empresa” ou “empresa-aplicativo” no presente trabalho, a fim de se evitar a dificuldade na sua menção ou, ainda, a repetição de seu nome ao

⁶⁶ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. A MARY HELP [Sobre]. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/sobre>>. Acesso em: 11 out. 2022.

⁶⁷ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 11 out. 2022.

⁶⁸ Cf. MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2021. TERMOS DE USO DO SITE. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/termos-de-uso-geral-do-site>>. Acesso em: 11 out. 2022.

⁶⁹ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. A MARY HELP [Sobre]. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/sobre>>. Acesso em: 11 out. 2022.

⁷⁰ Cf. MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2021. TERMOS DE USO DA MARY HELP. Disponível em: <<https://sdo.maryhelp.net/termos/termosuso>>. Acesso em: 11 out. 2022.

longo do texto. Para assim prosseguir, pede-se a devida licença, ainda que sob o risco dessa medida ser entendida como potencial atrevimento em relação ao estudo ora proposto.

Em breve nota, destaca-se que a adoção do termo “empresa-aplicativo”, para além de meramente “empresa”, está relacionada à conceituação que Abílio, Amorim e Grohmann propõem: apesar de se tratar essencialmente de uma empresa, esta aparece para o consumidor e, por vezes, até para o próprio trabalhador como um aplicativo⁷¹. Da mesma forma, o emprego do termo “plataforma digital”, que, neste caso, refere-se não só ao meio técnico utilizado, mas principalmente à empresa por trás dele, possuidora do controle do trabalho.

Em continuidade à análise da plataforma, esta se destina à prestação de serviços de cuidado por profissionais supostamente habilitados. Dentre os muitos serviços oferecidos, sobressaem-se os relativos a empregadas domésticas, faxineiras, cozinheiras, passadeiras, babás e cuidadores de idosos. Para a seleção desses trabalhadores, por seu turno, afirma-se que as candidatas às vagas passam por uma triagem rigorosa, sendo avaliadas em entrevistas pessoais, checagem de documentos, consulta sobre a qualidade de seus serviços por meio do contato com ex-empregadores, e verificação de antecedentes criminais.

No que tange aos direcionamentos sobre o trabalho doméstico, a plataforma novamente se distancia da praxe de empresas similares, como a Donamaid. Nesse sentido, embora as trabalhadoras também sejam consideradas como parceiras autônomas neste caso, há uma certa evasão em relação à explicação das regras estabelecidas. As demais empresas-aplicativo são mais enfáticas quanto aos discursos prescritivos do trabalho a ser executado, ao passo que é mais custoso encontrar as regras específicas da Mary Help direcionada aos prestadores de serviço.

A título de exemplificação, a Donamaid torna pública as exigências específicas direcionadas às trabalhadoras, como a proibição de uso de aparelho celular durante o trabalho, salvo se para interagir com o Suporte do Aplicativo, e a limitação de atrasos e de cancelamentos pela profissional, sob pena de cobrança de taxa⁷². A Mary Help, por sua vez,

⁷¹ ABILIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022

⁷² Quais são as regras do Padrão Donamaid? [250 pontos]. **Donamaid**, 2020. Disponível em: <<https://donamaid.freshdesk.com/support/solutions/articles/43000568834-desafio-8-quais-s%C3%A3o-asregras-do-padr%C3%A3o-donamaid-250-pontos->>>. Acesso em: 12 out. 2022.

apenas perpassa noções abstratas de pontualidade, boa aparência e ética profissional⁷³ e, mesmo assim, de forma bastante evasiva, de modo que somente encontrar as regras torna-se já uma tarefa árdua.

As normativas mais divulgadas são a de obrigatoriedade de vestimenta do uniforme fornecido pela empresa, composto por camisetas ou batas e toucas com a logomarca Mary Help, e a existência de uma cultura de coleta da opinião dos clientes, que são questionados quanto a qualidade do serviço após a sua prestação. Há, porém, algumas estipulações extras nos Termos e Condições de Agenciamento de Diárias⁷⁴ – que, diga-se de passagem, não é fornecido abertamente no site, salvo talvez para clientes cadastrados. Nele, ficam previstas questões como atrasos, faltas e jornada de trabalho, da seguinte forma: para atrasos e faltas das profissionais, há uma inclinação pela resolução consensual com o cliente, com tentativas de comunicação eficaz, compensação temporal proporcional e, eventualmente, substituição da trabalhadora; quanto à duração do trabalho, a previsão é de que a diarista só pode deixar o local de labor antes do período contratado mediante liberação pelo cliente ou por alguma pessoa que o represente, ainda que todas as tarefas solicitadas tenham sido concluídas.

Nada se afirma, todavia, em relação a questões como o controle sobre atrasos e faltas sob a perspectiva das trabalhadoras, isto é, se há a possibilidade de descontos da remuneração e/ou outras formas de repreensão. Há apenas uma situação em que é prevista punição explicitamente, qual seja, a de disponibilização dos dados de contato pessoal ao cliente, o que enseja a sua exclusão das equipes de profissionais agenciadas em toda a rede da plataforma.

Verifica-se, pois, que a plataforma não trata de forma pormenorizada de certos assuntos – ao menos, não de forma publicizada aos não cadastrados –, o que parece se dar em função da reiteração constante de que se trata apenas de uma intermediação entre o tomador e o prestador de serviços, elemento que agiria supostamente a impedindo de estipular regramentos mais específicos acerca de diversas temáticas sem desvirtuar a sua caracterização.

⁷³ Empresa se especializa em encontrar a doméstica ‘perfeita’ para os clientes. **BLOG MARY HELP**, 2014. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/blog/empresa-se-especializa-em-encontrar-a-domestica-perfeita-para-os-clientes/#:~:text=S%C3%A3o%20regras%20b%C3%A1sicas%2C%20como%20pontualidade,%E2%80%9CN%C3%B3s%20come%C3%A7amos%20com%20di%C3%A1rias>>. Acesso em: 14 out. 2022.

⁷⁴ Termos e Condições de Agenciamento de Diárias [Mary Help]. **Reclame Aqui**, 2021. Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/empresa/mary-help/conteudos/termos-e-condicoes-no-agenciamento-de-diaristas_qZ4lylMkPooa-c9q/>. Acesso em: 14 out. 2022.

Sob esse viés, torna-se interessante voltar o olhar para a entrevista concedida por Simone Carreira, uma multifranqueada⁷⁵ da Mary Help no Estado de São Paulo, ao jornal Monitor Mercantil⁷⁶. Segundo a empresária, o que se vende é o tempo da profissional parceira, e não as atividades por ela realizadas. Ela vai ainda mais longe ao afirmar que o modelo da plataforma foi construído para que não exista vínculo trabalhista, o que ficaria evidenciado por dois elementos: (i) a trabalhadora é convidada a integrar a base de agenciamento de parceiros, sendo supostamente livre para aceitar ou recusar eventuais ofertas de trabalho, e (ii) não há supervisão do trabalho pela empresa, que relega essa tarefa ao próprio contratante, apesar de haver uma pesquisa de qualidade do serviço para fins de pós-venda.

A partir dessas afirmativas, portanto, seria possível concluir que a empresa-aplicativo volta-se apenas à intermediação entre oferta e procura de trabalho, sem qualquer ingerência maior sobre os trabalhadores cadastrados em sua base operacional. Nada obstante, há alguns fatores que merecem destaque. Na mesma entrevista, a empresária expõe que:

Cabe destacar que, ao final de cada serviço, o cliente dá uma nota. **Para que o agenciamento se mantenha, é importante que a pessoa tenha boas avaliações, o que nos permite calibrar e manter na equipe as profissionais bem avaliadas.** Isso também nos permite dar feedbacks, já que às vezes nós temos profissionais que vão muito bem, mas que eventualmente recebem algum feedback negativo.⁷⁷ (grifo nosso)

Embora o discurso adotado vote pelo contrário, a decisão acerca da manutenção de profissionais na plataforma com fundamento na avaliação dos clientes parece apontar num sentido diverso ao mero gerenciamento. Nesse sentido, verifica-se uma forma de controle da trabalhadora, que fica submetida ao padrão de qualidade do serviço estabelecido pela plataforma e pode ser substituída ou excluída da mesma caso não atenda a ele.

⁷⁵ Em geral, considera-se como multifranqueado o empresário que gerencia mais de uma unidade da mesma rede de franquias. Para fins de conceituação, alguns entendem que independe se as franquias pertencem a uma mesma marca ou se proveem de marcas diferentes. Para outros, entretanto, a distinção é clara: quando se fala de um dono de franquias de diferentes redes franqueadoras, trata-se de um franqueado multimarca. No caso de Simone Carreira, a classificação é de multifranqueada porque todas as suas oito franquias no Estado de São Paulo são pertencentes à rede da Mary Help.

⁷⁶ PRIORI, Jorge. Três perguntas: Mary Help e os desafios da operação. **Monitor Mercantil**, São Paulo, 14 out. 2022. Disponível em: <<https://monitormercantil.com.br/tres-perguntas-mary-help-e-os-desafios-da-operacao/>>. Acesso em: 18 out. 2022.

⁷⁷ *Idem*.

No mesmo sentido caminham a seleção exercida até que se chegue à fase de “convite” da profissional, a precificação do labor e o eventual sistema de punições pelo não atendimento das demandas. O processo seletivo e a determinação do preço do trabalho reforçam a ideia de a essência de controle e gerenciamento das trabalhadoras pela plataforma. Por fim, tendo em vista que avaliações ruins podem acarretar o desligamento da trabalhadora, soa minimamente incoerente argumentar a inexistência de punição para a não aceitação de ofertas de diárias, sobretudo quando a ideia central do negócio depende da disponibilidade constante de mão de obra para atendimento das demandas.

Vale repisar que a plataforma regula a si mesma, dispondo de plena liberdade na redação e implementação de regramentos. Assim, ao estabelecer políticas internas em torno de privacidade e funcionamento das interações, ela decide com que frequência e em que contexto clientes e trabalhadoras podem se comunicar uns com os outros, quais informações são obtidas pelas partes, e como essa informação é exibida. Trata-se, pois, de um verdadeiro filtro de controle.

No que tange a essa comunicação entre os usuários e as profissionais, uma característica de importante menção é, novamente, a diferenciação da Mary Help em relação a outras plataformas, nas quais as trabalhadoras podem entrar em contato com os tomadores de serviço por meio do aplicativo. Na empresa-aplicativo ora em debate, as diaristas não se comunicam diretamente com o cliente sob qualquer hipótese. Nesse sentido, além de ser vedado o compartilhamento do contato pessoal, não há meio de comunicação pela base operacional, de modo que o contato resta inteiramente mediado pela “intermediadora”. Veja-se o exemplo do disposto acerca das situações de atraso:

Entretanto, por vários motivos poderão ocorrer atrasos na chegada da profissional ao local definido. Para evitar isso, diariamente as agências Mary Help entram em contato com as profissionais a partir de 1 hora antes do início previsto para os trabalhos. Quando constatada a possibilidade de qualquer atraso por parte de uma diarista, a unidade Mary Help irá, proativamente, entrar em contato com o cliente e com outras profissionais de sua equipe para poder tentar fazer a substituição por outra profissional igualmente qualificada.⁷⁸

No que toca à oferta de vagas e seleção, a plataforma possui uma seção intitulada “vagas de emprego”, que mostra a quantidade de vagas disponíveis no momento de acesso,

⁷⁸ Termos e Condições de Agenciamento de Diárias [Mary Help]. **Reclame Aqui**, 2021. Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/empresa/mary-help/conteudos/termos-e-condicoes-no-agenciamento-de-diaristas_qZ4lylMkPooa-c9q/>. Acesso em: 14 out. 2022.

assim como as informações sobre cada uma delas. A esmagadora maioria dos postos de trabalho diz respeito à função de empregada doméstica, com salários variando de acordo com a localidade e uma procura aparentemente mais elevada no Estado de São Paulo. Há listagens também para serviço de faxineira, babá e cozinheira, sendo esta categoria dividida em “forno e fogão” e “trivial”.

Para o cargo de empregada doméstica, a descrição dos afazeres constitui-se essencialmente de tarefas usuais a essa função, como lavar e passar roupas, limpar a casa e cozinhar. Alguns anúncios, entretanto, listam atividades extras, como limpeza de estofados, lavagem de tapetes, atribuições de copeira, cuidados com o jardim e atuação como *personal organizer*, cuidadora de idosos ou mesmo babá. Do mesmo modo ocorre com as vagas para faxineira, que, por vezes, contam com atribuições além das originalmente destinadas a esse grupo, a exemplo de preparar e servir as refeições. Nas listagens de babá, por sua vez, encontram-se afazeres domésticos alheios à função na maioria dos anúncios, os quais preveem a necessidade de lavar e passar roupas, limpar a casa e cozinhar.

A asseveração de que certas tarefas constituem exigências diversas às previstas para um certo grupo profissional provém da própria descrição de cada serviço fornecido na plataforma. Curiosamente, apesar de alguns anúncios exigirem a limpeza de estofados e lavagem de tapetes, assim fica estabelecido na seção de “empregada doméstica” do site:

Nossas diaristas também não realizam as seguintes tarefas: retirar, lavar e passar cortinas, lavar tapetes de grande porte, fazer remoção de manchas em sofás, remoção de manchas profundas em paredes, dar banho em animais de estimação, entre outros – todos estes tipos de serviços devem ser feitos por outras empresas, especializadas para tanto.⁷⁹

Em sentido similar, nada consta sobre atividades relacionadas ao cuidado de crianças, idosos ou com o jardim. Ora, seria mesmo incongruente que uma só categoria profissional conseguisse abarcar todos esses afazeres, para além das tarefas domésticas gerais, quando existem setores específicos para babá, cuidador de idosos e jardineiros, e vice-versa. Isso, contudo, não parece impedir a execução das referidas atividades por profissionais que não originalmente correspondentes a elas, especialmente em um contexto de necessidade de obtenção da remuneração proposta.

⁷⁹ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. EMPREGADA DOMÉSTICA. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/servico/empregada-domestica>>. Acesso em: 11 out. 2022.

No que diz respeito à precificação do trabalho, retoma-se o caráter evasivo com que a plataforma aborda certos temas, se chega a abordá-los. Em que pese muitos artigos jornalísticos e afins apontem a rentabilidade da empresa-aplicativo, ao público – neste caso, incluindo-se os usuários cadastrados – nada é divulgado acerca da forma como esse lucro é obtido. Por meio da imagem de mero intermédio entre clientes e trabalhadoras, encobrem-se as taxas cobradas destas sobre os serviços prestados. Assim, o único meio de averiguação dessas porcentagens é com base em relatos de profissionais aderentes à plataforma.

Em matéria acerca da rotina de uma diarista da Mary Help, o jornal *The Intercept* apontou que a empresa cobrava de seus clientes R\$ 152,00 (cento e cinquenta e dois reais) por uma faxina de quatro horas, ao passo que a doméstica ficava apenas com R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) ao final. Se trabalhasse oito horas diárias, o lucro dela aumentava para R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), um preço ainda abaixo da média do mercado⁸⁰.

Em posicionamento enviado após a publicação, entretanto, a Mary Help afirmou que, enquanto mera intermediadora, não recebe e nem retém maior parcela do valor da diária. Como política geral de toda a rede, as profissionais recebem entre 55% (cinquenta e cinco por cento) a 70% (setenta por cento) do valor pago pelo cliente. Dentro dessa média, o usual é que em torno de 60% do valor da diária destine-se integralmente à trabalhadora, sobrando apenas 40% ou menos do valor para a plataforma, o que seria praticado pelo mercado como praxe em serviços de intermediação⁸¹.

O Portal TV Cultura, por sua vez, apresentou um panorama similar⁸². Segundo o relato de outra trabalhadora, o valor da faxina seria menor àquele praticado como profissional autônoma. Por oito horas trabalhadas, o pagamento equivaleria a um montante de R\$ 90,00 (noventa reais), ao passo que uma diária obtida por fora da plataforma corresponderia a uma média de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

⁸⁰ VILELA, Rafael. O custo da sua faxina: faxineira deixa até 64% do valor pago pelo cliente com apps. **The Intercept**. São Paulo, 12 mai. 2022. Disponível em: <<https://theintercept.com/2022/05/12/faxineira-deixa-ate-74-do-valor-pago-pelo-cliente-com-o-aplicativo/>>. Acesso em: 18 out. 2022.

⁸¹ *Idem*.

⁸² GALATI, Bruno; SOUZA, Marina. Diaristas apostam em trabalho terceirizado para garantir renda durante a pandemia. **Portal TV Cultura**, São Paulo, 26 fev. 2021. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/noticias/16996_diaristas-apostam-em-trabalho-terceirizado-para-garantir-renda-durante-a-pandemia.html>. Acesso em: 18 out. 2022.

Apesar da nítida desvalorização – senão do trabalho em si, ao menos monetária –, as duas profissionais entrevistadas permaneceram inseridas no âmbito do empresa-aplicativo, submetendo-se às contratações voláteis por lá obtidas. Em ambos os casos, o elemento-chave encontra-se na necessidade de sobrevivência em meio a um cenário de dificuldade na obtenção de empregos.

Ainda no tocante às empregadas domésticas, nota-se um detalhe que pode ser considerado, ao menos, contraditório. Embora, como mencionado, exista uma seção destinada a essa categoria profissional no site e as vagas de trabalho sejam, em sua maioria, a ela referentes, além de grande parte da publicidade da empresa girar em torno da contratação de uma profissional que se enquadre especificamente nesse ramo – vide o lema “Mary Help: diaristas e mensalistas” e o destaque para a aba “Encontre uma Empregada Doméstica” na página inicial do site⁸³ –, a força motriz da plataforma são as chamadas diaristas.

Conforme exposto no capítulo anterior, com a edição da Lei Complementar nº 150 de 2015, restou definido que o termo “empregada doméstica” somente pode ser aplicado às trabalhadoras que prestem serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. A partir disso, a expressão “diarista” adquiriu um caráter residual, abarcando todas as profissionais que, ligadas ao trabalho doméstico remunerado, laborem até duas vezes na semana para o mesmo empregador, sem vínculo trabalhista. Nada obstante, ainda se verifica a utilização do termo empregadas domésticas para abarcar a totalidade desse grupo.

Na toada da diferenciação mencionada, as “mensalistas” – como ficaram conhecidas as empregadas domésticas de fato – têm perdido espaço para as diaristas no mercado de trabalho. Isso porque, ao empregar uma profissional mensalista, torna-se necessário assinar a CTPS e cumprir com os encargos trabalhistas decorrentes do vínculo empregatício, o que encarece o custo total da mão de obra. Combinando a isso, a facilidade promovida pelas plataformas digitais na contratação de diaristas pré-selecionadas por meio de pacotes de horas de trabalho parece impulsionar ainda mais o enfraquecimento da modalidade empregatícia vinculada de labor doméstico remunerado.

⁸³ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>.

Embora escrita no contexto da PEC das Domésticas, isto é, em momento prévio à edição da LC n° 150/2015, a página “Sobre” a empresa no site oficial já apontava o supramencionado movimento de declínio de emprego das mensalistas:

Se por um lado a demanda por serviços é forte, por outro, a mão de obra de empregadas domésticas mensalistas que vinha suprimindo esta necessidade vem decrescendo. Com a recente estabilização econômica e a afluência da nova classe C, setores como o comércio, indústria e construção civil estão atraindo jovens brasileiras, agora com maior escolaridade, para empregos de melhor qualidade e que oferecem mais “status”. Com maior qualificação, as jovens estão tendo a chance de escolher uma profissão. Assim, quebra-se o círculo de filhas de empregadas domésticas seguindo o caminho das mães. Para mais de 50 milhões de domicílios no Brasil existem atualmente em torno de 7 milhões de empregadas domésticas mas este número tende a decrescer rapidamente. Essa profissional está se tornando rapidamente um artigo de luxo e da forma como a conhecemos no passado em breve não existirá mais. Esta classe ainda sofre pelo estigma social, preconceito e a altíssima informalidade do setor sendo que em média apenas 30% das trabalhadoras têm carteira assinada. A PEC das domésticas vem agora para impor aumento de encargos trabalhistas e multa para quem não registrar as profissionais.⁸⁴

A potencialização do trabalho das diaristas pode ainda ser amplamente vislumbrada nas políticas da plataforma. Retomando a entrevista de Carreira, multifranqueada da Mary Help, nota-se que a empresa se utiliza de certas manobras como forma de contornar a legislação trabalhista no tocante ao vínculo empregatício. Segundo a empresária,

Também existem clientes que querem diaristas três vezes por semana. Nesse caso, nós fazemos uma composição com duas profissionais. Por ela ser uma autônoma, eu não posso mandar a mesma profissional para o mesmo cliente três vezes numa mesma semana, já que isso caracterizaria vínculo empregatício para o cliente. Quando o cliente quer ter a mesma pessoa no mínimo três vezes por semana, nós lhe oferecemos uma terceirização, com a profissional sendo registrada pela Mary Help. Normalmente, os clientes que contratam a partir de três diárias numa semana entendem a alternativa de compor com duas profissionais para não haver risco trabalhista.

Assim, para a contratação de serviços domésticos com uma assiduidade acima de dois dias por semana, há duas opções. A primeira envolve montar um esquema de rodízio com, no mínimo, duas profissionais, de forma que nenhuma delas trabalhe na mesma residência por período acima do limite permitido por lei a fim de não se caracterizar a relação de emprego. A outra, por seu turno, compreende uma relação de terceirização, com o registro da trabalhadora pela própria Mary Help. Todavia, esta parece se tratar de uma alternativa menos divulgada e,

⁸⁴ MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. A MARY HELP [Sobre]. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/sobre>>. Acesso em: 11 out. 2022.

logo, menos utilizada pelos usuários, uma vez que a ênfase se dá sobre a contratação de diaristas.

Tendo em vista os dois recursos utilizados, a contradição recai então sobre a concomitância da publicidade em torno da figura da empregada doméstica sob o viés mensalista à impossibilidade de se proceder com os mandamentos da LC nº 15/2015 em razão dos subterfúgios utilizados para que não fique caracterizado o vínculo empregatício sob qualquer hipótese.

Outro elemento também curioso é o *marketing* intensivo sobre a prevalência das diaristas em relação às mensalistas ou, em sentido similar, acerca dos benefícios de contratação de uma profissional aderente à plataforma em face de uma contratação sob os ritos da CLT, conforme se nota de matérias do blog atrelado à própria Mary Help e de publicações nas mídias sociais da rede da empresa⁸⁵.

Por fim, quanto ao conteúdo imagético, a plataforma adota tons de rosa e roxo, cores popularmente associadas ao gênero feminino. Como logomarca, uma casa rosa com uma figura feminina em seu interior, a retratar uma profissional realizando a limpeza no ambiente doméstico. O símbolo do site, por sua vez, fica a cargo de uma ilustração de mulher uniformizada, a representar a própria trabalhadora doméstica.

Nas seções acerca dos serviços, encontram-se fotos de mulheres trajadas com o uniforme da empresa enquanto desempenham alguma tarefa doméstica. Em todas elas, as mulheres aparecem sorrindo ou, ao menos, com um semblante que remonte à felicidade, numa clara representação do ideal da empresa. Vale mencionar que a maioria dos serviços ofertados para o interior do ambiente doméstico são descritos sempre no feminino, conforme se observa das categorias “faxineira”, “cozinheira”, “empregada doméstica” e “copeira”, entre outras. A exceção aos substantivos no gênero feminino fica a cargo de trabalhos considerados não essenciais à manutenção do interior da residência, como “piscineiro”, “garçom” e “jardineiro”, além daqueles considerados como “outros serviços”, a exemplo de “pintor” e “marceneiro”. Ainda assim, mesmo para alguns serviços com termos neutros, como

⁸⁵ Cf. MARY HELP PRAIA GRANDE. **Por que é mais vantajoso contratar uma profissional da Mary Help e não CLT?**. São Paulo, 17 nov. 2022. Instagram: @maryhelppraiagrande. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CIE5gTvM8-_/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

“terceirização de mão de obra” e “*personal organizer*”, nota-se a predileção pela adoção de fotos mostrando a execução da atividade por mulheres aparentemente contentes.

Anexo A – Página inicial da plataforma Mary Help

FONTE: MARY HELP. Mary Help: diaristas e mensalistas, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 27 out. 2022.

Anexo B – Seção de serviços na plataforma Mary Help

+ SERVIÇOS

FONTE: MARY HELP. Mary Help: diaristas e mensalistas, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 27 out. 2022.

O conteúdo digital é direcionado majoritariamente aos potenciais clientes, que a plataforma pretende persuadir com as noções de facilidade de contratação, preços mais acessíveis, padrão de qualidade nos serviços prestados e garantia de segurança em razão da seleção minuciosa dos trabalhadores. Tendo em vista que um dos diferenciais da Mary Help seria justamente a personalização dos serviços, especialmente no sentido de que os trabalhadores são pareados com os usuários de acordo com o perfil e as exigências deste, não é possível realizar muito na plataforma sem que se forneça dados pessoais, no que se incluem: se o serviço será prestado na residência pessoal ou em empresa, nome, endereço de e-mail, cidade e número de telefone, além de quais são os serviços escolhidos e eventuais informações extras que se queira enviar em nota. Assim, o público-alvo só obtém maiores detalhes a partir do cadastro. Em verdade, mesmo para a contratação de diárias, apenas os pacotes de “faxineira” e “passadeira” possuem o valor divulgado, ao passo que o restante é informado posteriormente ao agendamento pela unidade franqueada mais próxima ao endereço fornecido, de acordo com a quantidade de horas selecionada⁸⁶.

Outro grande foco da plataforma diz respeito ao chamariz de franqueados. Com o intuito de expansão da rede de negócios, há uma seção destinada apenas ao franqueamento, nomeada “seja um franqueado”, na qual é possível visualizar algumas informações sobre as franquias e fornecer seus dados pessoais para demonstrar interesse no empreendimento. Ademais, o blog da plataforma é repleto de artigos sobre as franquias, o que denota a importância desse elemento.

Ao adquirir uma franquia, o empresário recebe o plano de negócios da marca, necessitando apenas reproduzi-lo para que a sua unidade possa prosperar conforme o esperado. Trata-se de uma transferência completa do *know how* da rede franqueadora, além dos treinamentos e suportes oferecidos por ela. O franqueado, portanto, fica responsável pela gestão administrativa e de vendas da sua unidade. No caso da Mary Help, isso se traduz tanto na coordenação da seleção, contratação e suposto treinamento dos profissionais quanto na administração das prestações de serviços e pós-vendas. Em outras palavras, o franqueado torna-se responsável também pela manutenção da imagem e da média de qualidade da rede franqueadora.

⁸⁶ Na plataforma, disponibilizam-se pacotes de diárias com 2, 4, 6 e 8 horas para execução do serviço. Para a contratação de diária de duração diversa das pré-disponíveis, é necessário entrar em contato diretamente com a central de atendimento da unidade.

Vale mencionar ainda que, em reforço à característica digital, para cidades com até 70 mil habitantes, é oferecida a possibilidade de uma franquia *home based*, uma opção de negócio cujas operações não exigem que os franqueados tenham um ponto físico.

Por outro lado, há apenas um campo destinado aos profissionais, sob o nome de “vagas de emprego”. Nessa seção, além de ser possível verificar a quantidade de postos de trabalho disponíveis no momento de acesso e as informações sobre cada uma delas, há a possibilidade de candidatura mediante o fornecimento de dados pessoais, anexo do currículo e resposta à pergunta “por que quer essa vaga?”.

Em geral, encontra-se uma plataforma de fácil navegação, mas com recursos que acabam por sempre conduzir o cliente a conceder seu contato pessoal para uma experiência personalizada de contratação. Por outro lado, o modelo adotado parece não deixar espaço para muita independência do usuário cadastrado, que não possui uma área específica para si a princípio, diferentemente do *layout* de outras empresas-aplicativo do mesmo ramo. De igual forma, parece não haver também muita clareza quanto aos regramentos do serviço ou, ainda, para a própria caracterização da plataforma.

3.2. Os impactos do fenômeno da plataformização no âmbito do trabalho doméstico remunerado

Conforme debatido ao longo deste trabalho, a plataformização do trabalho consiste na subordinação das relações laborais às plataformas digitais, com a implementação de novos meios técnico-políticos de controle e organização que agem como catalisadores da condição de informalidade dos trabalhadores. Nesse sentido, a introdução de terceiros para acordos anteriormente bilaterais, a falta de transparência e a controvertida natureza das plataformas são alguns aspectos que, essenciais ao fenômeno em questão, promovem e reforçam assimetrias no mercado de trabalho.

As plataformas digitais se intitulam intermediadoras tecnológicas da relação de trabalho estabelecida entre clientes e profissionais, assim supostamente promovendo apenas um encontro eficiente entre oferta e procura. Dessa forma, elas pregam a ausência de qualquer

responsabilidade em relação ao trabalhador, especialmente sob a ótica da legislação trabalhista, uma vez que não ficaria caracterizado o vínculo empregatício.

Por outro lado, como um empregador usual, elas ainda detêm o poder de controlar o trabalho oferecido por meio do estabelecimento das regras às quais são submetidos os profissionais, como o padrão de qualidade a ser oferecido no serviço desempenhado, os modos de distribuição e precificação do labor e a previsão de eventuais penalidades pela desobediência a essas normativas. Mais do que isso, os riscos e custos do trabalho, anteriormente pertencentes à figura do empregador, são redirecionados ao trabalhador que, supostamente autônomo, desempenha suas atividades em subordinação à ferramenta disponibilizada por essas empresas.

Não surpreende, portanto, que a associação do labor às plataformas digitais fomente uma série de debates, muitos deles em torno dos respectivos impactos sociais e jurídicos. Nessa toada, a análise acerca da atual aliança entre o trabalho doméstico remunerado exercido por trabalhadoras domésticas e as referidas plataformas trata-se de uma tentativa de compreensão das suas consequências no plano fático. Seria essa uma forma de burocratizar um ramo tão imerso na informalidade, com a possibilidade até mesmo de união das trabalhadoras? Ou, como no caso dos trabalhadores associados a aplicativos de entregas e transporte urbano, seria um modo de precarizar as relações de trabalho, tornando menor a incidência prática dos direitos e das garantias trabalhistas?

Segundo Judy Fudge e Claire Hoben,

Os trabalhadores domésticos há muito fornecem uma gama de serviços para as famílias, desde a limpar e cozinhar a cuidar de crianças, idosos e deficientes, até a conduzir membros da família e cuidar de jardins. Apesar dos serviços cruciais que prestam, em muitos países, o trabalho doméstico é caracterizado por uma alta incidência de arranjos informais e contribui significativamente à informalidade, especialmente entre as mulheres. O nível de organização do setor de trabalho doméstico varia dramaticamente de país para país. Em alguns países, os empregados domésticos são contratados informalmente, pelo boca a boca, por meio dos círculos sociais. Em outros países, intermediadoras – como agências, plataformas digitais, cooperativas e outros – desempenham um papel no recrutamento, colocação e contratação de trabalhadores domésticos. Com o aumento do papel dessas intermediadoras, surgem dúvidas sobre o impacto que as intermediadoras têm na formalização do trabalho doméstico e no fornecimento de trabalho decente para os trabalhadores domésticos.⁸⁷ (tradução nossa)

⁸⁷ FUDGE, Judy; HOBEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

Para as autoras, as plataformas têm potencial para melhorar os resultados do mercado de trabalho e formalizar o trabalho doméstico, mas também podem levar à deterioração das condições de trabalho dos trabalhadores domésticos e retê-los na informalidade. Essa diferença de desfechos, por sua vez, possui relação com dois fatores: o contexto regulatório e institucional que molda o mercado do trabalho doméstico e a atuação das plataformas no mercado⁸⁸.

A questão central, portanto, volta-se à classificação das plataformas digitais e as consequências disso para as relações de trabalho. A partir disso, questiona-se: as plataformas são realmente meras intermediadoras entre oferta e procura de serviços, ou elas intervêm no direcionamento do trabalho e no estabelecimento das condições de labor, como duração, remunerações e sistemas de monitoramento, nos moldes de um empregador tradicional?⁸⁹

Sob essa perspectiva, como já mencionado anteriormente, destaca-se que uma plataforma considerada mera intermediadora pode gerar dificuldades para o reconhecimento do vínculo de emprego – seja perante a plataforma, seja perante o tomador de serviços – ao caracterizar os trabalhadores como autônomos, de modo a haver implicações nos direitos trabalhistas, previdenciários e tributários, o que pode significar a precarização dessas relações de trabalho, ou ainda, a acentuação da informalidade.

Esse é, justamente, o caso da Mary Help. Ao ser descrita como uma disponibilizadora de serviços de cuidado, com ênfase no trabalho doméstico, por meio da intermediação e/ou agenciamento de profissionais parceiros aos usuários clientes, ela é percebida enquanto uma plataforma meramente intermediadora. Assim, não se reconhece o seu papel de empregadora típica, sendo os trabalhadores a ela vinculados classificados como autônomos (ou parceiros).

Nada obstante, a sua atuação no mercado aponta para um sentido contrário. Isso porque, conforme já exposto, ela parece deter meios de pleno controle e gerenciamento do trabalho prestado sob seu comando, uma vez que determina as regras às quais os

⁸⁸ FUDGE, Judy; HOBDEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

⁸⁹ *Idem*.

trabalhadores ficam submetidos. Nesse sentido, dispõe-se acerca da utilização de uniformes pelos profissionais; da implementação e manutenção do sistema de classificação e avaliação dos serviços pelos clientes; da proibição do fornecimento de dados pessoais pelos trabalhadores aos usuários; da mediação de todo contato entre as partes, que não podem interagir diretamente senão no momento de execução das atividades contratadas; da instituição de um padrão de qualidade dos serviços a serem prestados; da seleção minuciosa dos profissionais, bem como do treinamento deles; da distribuição da força de trabalho de acordo com o perfil e as exigências e preferências dos clientes; da precificação do labor, incluindo a cobrança de percentual sobre o serviço prestado; da duração do trabalho; e da existência e aplicação de eventuais penalidades, incluindo as referentes à manutenção da adesão dos profissionais à plataforma. Além disso, o estabelecimento de políticas internas sobre a resolução de eventuais conflitos também recai em suas mãos.

A noção de controle é tão presente que, apesar das negativas da empresa quanto a isso, ela ainda é percebida como presente no trabalho prestado sob vínculo com a plataforma. A fim de exemplificar, transcreve-se um trecho da matéria publicada pela HouseHold Innovation e posteriormente endossada no blog da Mary Help:

Em 2011, a Mary Help inovou ao colocar no mercado uma agência de recursos humanos, que recruta empregadas domésticas, babás, passadeiras, motoristas particulares, acompanhantes de idosos, entre outros, pois foi a primeira rede do Brasil na área de diaristas e mensalistas agenciadas para serviços em residências e empresas. A franquia está no mercado para suprir a necessidade de mão de obra de diaristas e mensalistas para as mais diferentes funções. Uma maneira prática e segura de contratar serviços para residências ou empresas, **com profissionais capacitados, treinados e monitorados**.⁹⁰ (grifo nosso)

Há, portanto, um verdadeiro domínio dos poderes usuais de empregador, ainda que esse elemento não seja de tão fácil constatação a princípio, requerendo uma análise mais atenciosa dos múltiplos fatores que compõem tanto as relações de trabalho quanto as plataformas em si. Trata-se, pois, de uma subordinação camuflada sob a ideia de autonomia do trabalhador na forma do “auto-empendedorismo”.

Nesse íterim, não há falar em trabalhadores autônomos aderentes à plataforma, porque não se trata de uma mera intermediadora. Segundo Rodrigo Carelli, no trabalho

⁹⁰ Mary Help fatura R\$ 100 milhões em 2022. **HouseHold Innovation**, São Paulo, 19 set. 2022. Disponível em: <<https://householdinnovation.com.br/mary-help-fatura-r-100-milhoes-em-2022/>>. Acesso em: 19 out. 2022.

autônomo, o trabalhador organiza e gerencia a sua atividade laboral dentro do seu próprio negócio, o que significa dizer que ele: decide para quem vai prestar serviços a partir da sua cartela de clientes; determina seu preço e suas condições, como prazos; define os meios pelos quais o serviço será prestado; e direciona e distribui o trabalho necessário para a prestação dos serviços, adotando o seu próprio ritmo quanto ao momento e o modo de performance do seu trabalho⁹¹.

Assim, a partir do momento em que as trabalhadoras domésticas vinculadas à Mary Help se enquadram como trabalhadoras sob demanda subordinadas à plataforma, sendo remuneradas conforme laboram e de acordo com a quantidade de tempo e de tarefas desempenhadas, elas não podem ser consideradas como profissionais autônomas. Isso porque falta-lhes, entre outros elementos essenciais, a liberdade para gerenciar o seu labor, precificando-o e definindo o modo de sua execução e a quem ele é destinado.

Nas palavras de Carelli,

(...) não pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece em algumas plataformas. Do mesmo modo, a definição da remuneração pela prestação de serviços, ou seja, o percentual que ficará com o trabalhador, não pode de jeito algum ficar a cargo da plataforma, sob pena de descaracterizar completamente a autonomia. Ainda mais clara fica a ausência de autonomia quando a forma de cálculo da remuneração é realizada de forma opaca pela empresa. Essa falta de independência também ocorre quando há exigência ou padronização dos meios de realização da atividade econômica (...). As condições contratuais, como modo de pagamento (por exemplo, em dinheiro ou cartão), devem ficar a cargo exclusivo do trabalhador para ele ser considerado autônomo. Além disso, o trabalho deve ser realizado livre de qualquer tipo de direcionamento da atividade laboral. O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins. O verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviço antes de aceitar a contratação (...). Além disso, a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente). Também não há como considerar autônomo aquele que não tem nem acesso aos dados básicos do cliente, como nome e telefone, pois a base do trabalho autônomo é o fortalecimento e o progresso do seu negócio pela formação de clientela.

⁹¹ 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 (Orgs.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: **ESMPU**, 2020. 472 p. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lancapublicacao_sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-dotrabalho.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2020.

Sendo assim, os recursos utilizados pela empresa para evitar a configuração do vínculo empregatício, como a composição de rodízios de trabalhadoras para a realização de serviços domésticos em uma mesma residência em frequência superior a dois dias na semana, representam nada mais do que uma tentativa de burla à legislação trabalhista. No caso específico das empregadas domésticas, significa ainda o uso de subterfúgios para driblar os mandamentos da LC n° 150/2015, descaracterizando o ideal estabelecido para o emprego doméstico.

Desse modo, ao potencializar as vagas de diaristas em detrimento das de mensalistas e promover uma remuneração das trabalhadoras abaixo do valor médio praticado no mercado pelas profissionais realmente autônomas – considerando-se o total líquido obtido com o serviço, após o desconto da taxa da plataforma –, o que se obtém é uma verdadeira fragilização das condições de trabalho, além de um incentivo à informalidade, uma vez que não são atendidas previsões legais essenciais ao Direito do Trabalho. Perdem-se, em uma só tacada, diversas garantias tão custosamente conquistadas, como os direitos a férias, a uma remuneração adequada, incluindo-se o 13º salário, a licenças, ao acesso à Previdência Social, entre outros. Não só isso, como também a própria autonomia do trabalhador em relação à disposição de sua força de trabalho é parcialmente ceifada, eis que ele fica submetido aos caprichos da empresa-aplicativo que o gerencia.

Ainda que as plataformas adotem um discurso de burocratização do ramo em um contexto de declínio de oportunidades formais a partir, sobretudo, da regulamentação do emprego doméstico e da Reforma Trabalhista de 2017, com vistas ao dismantelamento de direitos e garantias do trabalhador, a sua atuação procede justamente na direção contrária ao incrementar a precarização das relações laborais e a informalidade.

Para que o referido discurso não correspondesse a uma falácia, seria necessário que os postos de trabalho fossem dignos de uma economia formal, contando com os devidos pressupostos trabalhistas. Nas palavras de Hobde e Fudge,

Facilitar a transição do trabalho doméstico da economia informal para a formal implica promover a criação, preservação e sustentação de empreendimentos e empregos dignos na economia formal e a coerência das políticas macroeconômicas, empregatícias, de proteção social e outras políticas sociais, bem como prevenir a

informalização de empregos na economia formal (Recomendação 204 da OIT, Artigo 1).⁹² (tradução nossa)

Reitera-se, então, o que propõe Grohmann ao defender que a plataformação do trabalho se consigna na dependência de trabalhadores e consumidores em relação a plataformas digitais no contexto de mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização das relações de labor⁹³.

Outrossim, as relações de trabalho gerenciadas pelas plataformas, assim como a formação e o funcionamento destas dependem também do panorama institucional e regulatório que as circundam. Em relação ao trabalho doméstico em específico, são abarcados principalmente fatores como as políticas social, tributária e de regulamentação de empreendimentos.

Sob essa perspectiva, Grohmann destaca que o trabalho mediado por plataformas não acontece no abstrato, mas a partir de diferentes formas de apropriações de valor, a depender tanto das características das plataformas de trabalho quanto de clivagens de gênero, raça, território e outros marcadores sociais e interseccionais – isto é, da heterogeneidade da massa trabalhadora⁹⁴. No campo do trabalho doméstico, Hobde e Fudge corroboram a teoria do autor, afirmando que as plataformas possuem o condão de reforçar os pilares de desigualdade que agem como alicerce do trabalho doméstico:

Outrossim, uma vez que plataformas sob demanda são projetadas para facilitar a escolha dos tomadores de serviços, a confiança e a garantia da qualidade do serviço, elas fornecem sistemas que classificam e avaliam os trabalhadores. Esses sistemas de classificação e avaliação também permitem que famílias contratadoras selecionem trabalhadores com base em características demográficas como idade ou gênero. Como tal, alguns estudos descobriram que eles beneficiam desproporcionalmente os contratantes e reforçam as relações de poder desiguais e as estruturas discriminatórias que sustentam o setor de trabalho doméstico tradicional.⁹⁵ (tradução nossa)

⁹² FUDGE, Judy; HOBDEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

⁹³ GROHMANN, Rafael. Plataformação do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan/abr, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 20 set. 2022.

⁹⁴ *Idem*.

⁹⁵ FUDGE, Judy; HOBDEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

No caso da Mary Help, se já houver conhecimento sobre alguma trabalhadora, é possível indicá-la como sua preferência no momento do agendamento dos serviços, uma vez que a plataforma dispõe do seguinte campo para preenchimento: “Já tem preferência por alguma profissional? Iremos verificar a disponibilidade”. Para além dessa indicação, não há como afirmar veementemente que os usuários possam definir o perfil das trabalhadoras que prestarão o serviço em suas residências. Nada obstante, o campo de “Minhas Recomendações”, no qual a orientação é para que o usuário descreva mais detalhes do tipo de serviço que busca, parece abrir espaço para eventuais seleções silenciosas ao permitir que o cliente redija preferências livremente.

Consoante ao previamente exposto, o trabalho doméstico cuida-se de uma modalidade de labor fundamentada, para além da mera tipagem de atividade profissional e de componentes essenciais ao seu desempenho, nas relações classe, raça e, sobretudo, gênero historicamente estabelecidas no país. Nesse sentido, configura-se, por um lado, como a principal forma de acesso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro e, por outro, como um setor profissional intensamente marcado pela desvalorização e pelo estigma social.

Embora as plataformas defendam que a sua existência e utilização implique uma solução para o cenário de declínio dos empregos domésticos formais, em razão da combinação das já mencionadas regulamentação dessa categoria profissional e reforma trabalhista, o que se verifica na prática é que, além de incentivar a precarização das relações laborais e a informalidade, elas também reforçam os arranjos discriminatórios basilares ao setor de trabalho doméstico tradicional.

A facilitação da entrada de trabalhadores no ramo do trabalho doméstico obtida por meio da adesão a plataformas não significa, de forma alguma, a atenuação das clivagens de gênero, raça e classe nele verificadas. Não denota, igualmente, o enfraquecimento dos legados da escravidão e do patriarcado nesse campo. Pelo contrário, ao adotarem substantivos sempre no feminino para tarefas atreladas ao ambiente doméstico – a exemplo de “empregada doméstica”, “cozinheira” e “faxineira” – e estilizarem o seu *design* com cores e elementos socialmente atrelados ao gênero feminino, as plataformas fortalecem as construções sociais que imputam às mulheres, e a elas tão somente, a responsabilidade pelas atividades domésticas.

O fator apontado por Hirata como símbolo da segregação das atividades destinadas aos sexos feminino e masculino, portanto, se mantém. Em outras palavras, em que pese as plataformas criem postos de trabalho, aumentando as taxas de ocupação das mulheres no mercado, esses postos são vulneráveis e precários, o que, por sua vez, remete à expansão do labor informal⁹⁶.

A continuidade da desvalorização histórica do trabalho feminino se observa também sob outro prisma: a remuneração. Igualmente considerada por Hirata um fator de distinção entre homens e mulheres⁹⁷, com aqueles sempre ganhando mais do que estas, a remuneração possui um papel importante no contexto do trabalho desempenhado em subordinação a plataformas. Isso porque, conforme observado, o total líquido obtido pelas profissionais sob demanda tende a ser menor do que aquele percebido por trabalhadoras autônomas ou efetivamente empregadas. Na busca pela competitividade no mercado, a precificação estipulada pelas empresas-aplicativo costuma ser abaixo da média usual, o que, somado à taxa cobrada por elas sobre os serviços prestados, reduz os lucros do trabalhador ao final.

No caso das trabalhadoras domésticas, aparentemente, elas recebem ainda menos do que o percebido em termos proporcionais pelos próprios entregadores e motoristas de aplicativos – sendo essas profissões majoritariamente masculinas –, pois o percentual retido pelas empresas-aplicativo, embora alta, ainda é menor do que no caso da Mary Help.

Ademais, com a figura do trabalhador *just-in-time*, a carga e a duração do labor, tal qual a remuneração, jamais ficam assegurados em certo patamar específico, de modo que o trabalhador deve disponibilizar a sua força de trabalho em tempo integral. Para as trabalhadoras domésticas, todavia, o pagamento em função do eventual labor e de acordo com a quantidade de tempo e de tarefas desempenhadas passa a significar mais do que a simples instabilidade quanto aos rendimentos ou à rotina. Para elas, significa uma piora no quadro da dupla jornada a partir da extensão da jornada de trabalho, pois, além de desempenharem as tarefas domésticas em residências alheias por tempo indeterminado, ainda precisam encontrar momentos para cumprir com os afazeres em seus próprios lares.

⁹⁶ HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 13 jun., 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>>. Acesso em: 29 set. 2022.

⁹⁷ *Idem*.

Ante o exposto, a Mary Help pode ser compreendida como uma plataforma digital que reestrutura as dinâmicas pertinentes à prestação do trabalho doméstico remunerado no mercado de trabalho de tal forma a acentuar a precarização das relações laborais, a informalidade e os traços de desigualdades característicos desse setor. Essas características, entretanto, não se restringem a essa plataforma em específico; pelo contrário, trata-se de uma exemplificação prática do fenômeno da plataformização sobre o trabalho doméstico remunerado em geral.

Nada obstante, não se pretende afirmar que a mera prevalência das plataformas digitais por si só seja de alguma forma maléfica, conquanto dos potenciais efeitos da plataformização. Como abordado anteriormente, a introdução dessas ferramentas tecnológicas na rotina humana não representa senão uma expressão das tendências já presentes na sociedade. Assim, tenciona-se tão somente estudar as consequências do fenômeno em questão e tentar compreender as suas nuances sob as perspectivas histórico-social, econômica, legislativa e jurídica.

Seguindo essa lógica, destaca-se o pensamento de Fudge e Hobde, as quais afirmam que, apesar dos desafios apresentados pelas plataformas digitais no âmbito do trabalho doméstico, a economia sob demanda ainda assim pode trazer benefícios:

No entanto, a economia sob demanda também oferece oportunidades para organizar trabalhadores domésticos e formalizar as suas relações de trabalho, uma vez que as plataformas reúnem grandes grupos de trabalhadores que, de outra forma, podem operar como indivíduos isolados (Dewan e Randolph 2016). As plataformas sob demanda podem ser combinadas com outros tipos de intermediadoras para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos, garantir sua proteção trabalhista e social e dar-lhes voz.⁹⁸

As autoras ressaltam, porém, que o efeito em potencial dessas intermediadoras depende, em grande parte, das leis e políticas que regulam o emprego em geral, o trabalho doméstico, as empresas e as plataformas⁹⁹. Torna-se nítido, portanto, que a questão crucial, sobretudo no que concerne ao acesso das trabalhadoras domésticas à legislação trabalhista e à proteção social, está ligada tanto à legislação e às políticas públicas que circunscrevem a regulação dos vínculos empregatícios, no que se enquadram, entre outros, as políticas e

⁹⁸ FUDGE, Judy; HOBDEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

⁹⁹ *Idem*.

previsões normativas sociais, tributárias e trabalhistas, quanto à caracterização das plataformas digitais, que diz respeito à percepção delas enquanto intermediadoras entre oferta e procura de serviços ou como reais empregadoras, em consonância com os poderes que elas detêm.

O desafio ao modelo tradicional de relações de trabalho representado pelo bom desempenho das plataformas digitais no mercado econômico só pode ser compreendido e, porventura, ultrapassado se o foco for direcionado à regulamentação e fiscalização da operação dessas plataformas, com a sua devida categorização, a fim de que se possa enquadrá-las adequadamente sob o ordenamento jurídico. Mais do que isso, torna-se essencial também a expansão das próprias noções atreladas ao Direito do Trabalho, com o propósito de abarcar as novas dinâmicas que surgem com o desenvolvimento social, especialmente em função dos constantes avanços tecnológicos.

CONCLUSÃO

Resta nítido que o fenômeno da plataformização, enquanto subordinação das relações laborais às plataformas digitais e implementação de novas formas de controle e organização do contingente de trabalhadores, possui o condão de catalisar as tendências neoliberais do trabalho sob demanda, do discurso de “auto-empresendedorismo” e, ao cabo, da própria flexibilização das relações laborais, por meio da promoção de assimetrias no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o autointitulação das plataformas digitais como meras intermediadoras entre oferta e procura, personificados na forma de clientes e profissionais, mostra-se como o ápice da temerosa combinação das supramencionadas tendências em impulsionamento. Isso porque, apesar de possuir o domínio dos poderes usuais de empregador, fazendo pleno uso deles, elas recorrem à camuflagem da subordinação sob a ideia de autonomia do trabalhador na forma do trabalho autônomo, ou melhor, do “empresendedor de si”.

Assim, utilizam-se de manobras escusas para evitar, a qualquer custo, a caracterização do vínculo empregatício. Desses subterfúgios resultam a burla à legislação trabalhista, e, em relação às empregadas domésticas, também aos mandamentos da Lei Complementar n° 150/2015. Esse cenário de desarranjo, portanto, importa em frontal ataque às garantias e aos direitos trabalhistas.

O incentivo à precarização do trabalho e à informalidade, todavia, são recebidos no seio social sob um manto de burocratização do setor de trabalho doméstico, já tanto desmantelado após o advento da referida Lei Complementar n° 150/2015 e, mais recentemente, da Reforma Trabalhista de 2017.

Em termos de efeitos específicos, da associação do trabalho doméstico remunerado às plataformas digitais não se obtém nada melhor quanto à redução das desigualdades inerentes à categoria profissional em questão. Não são atenuados os arranjos de gênero, raça e classe estabelecidos a partir dos legados escravocrata e patriarcal; pelo contrário, eles são reforçados a partir da contínua responsabilização tão somente das mulheres pelas atividades domésticas. De igual forma, a criação de postos de trabalho precários e a manutenção da remuneração

inadequada apenas fortalecem aquilo que o discurso das empresas-aplicativo diz pretender combater.

Assim, percebe-se que os efeitos da plataformização do trabalho doméstico remunerado, como é visto atualmente, dedica-se a acentuar a precarização das relações laborais, a informalidade e os traços de desigualdades característicos desse setor. A atuação da Mary Help, constatada como plataforma digital que, a seu modo, também reestrutura as dinâmicas pertinentes à prestação dos serviços de cuidado, não é em nada diferente. Em verdade, às conclusões gerais sobre a plataformização só se chegou em razão da análise casuística.

Não obstante as afirmativas acima delineadas, menciona-se ainda que a mera prevalência das plataformas digitais no meio social não pode ser compreendida como nociva em si mesma. Isso porque os efeitos danosos decorrentes da plataformização são uma expressão tanto das legislações e políticas sociais, tributárias e trabalhistas, sobretudo em torno da regulamentação das relações de trabalho, quanto da caracterização das plataformas digitais. Desse modo, superar o desafio apresentado atualmente significa que seria necessário um esforço duplo: por um lado, requer-se a regulamentação e fiscalização das plataformas, com o devido enquadramento delas no ordenamento jurídico; por outro, a expansão das noções do Direito do Trabalho e das normativas que o circundam, a fim de se abranger as novas dinâmicas de uma forma menos deletéria aos trabalhadores a partir de uma reflexão mais ampla sobre o modelo econômico e as políticas sociais que têm sido implantadas nas últimas décadas no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, p. 12-26, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>>. Acesso em: 23 set. 2022.

_____. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov., 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 20 set. 2022.

ABILIO, Ludmila; AMORIM, Ricardo; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai/ago, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em: 19 set. 2022.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectiva interseccionais**. Tradução por Carol de Paula, 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. *In*: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 137-146.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 32, e020008, p. 1-13, jun/jul, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32242869>>. Acesso em: 28 set. 2022.

BERG, Janine *et al.* Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. (Conditions of work and employment series; nº. 74). Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2016. Disponível em:

<https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

BICO. *In: Dicionário Caldas Aulete*. Rio de Janeiro: Lexikon Editora, 2022. Disponível em: <<http://www.aulete.com.br/bico>>. Acesso em: 18. set. 2022.

BIT. Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne. ISBN 978-92-2-031028-1. Genebra: **Bureau International du Travail (BIT)**, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721011/lang—fr/index.htm>. Acesso em: 22 set. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

_____. Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**. Brasília, DF: Presidência da República, 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 out. 2022.

_____. Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973. **Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico**. Brasília, DF: Presidência da República, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm>. Acesso em: 05 out. 2022.

_____. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. **Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**. Brasília, DF: Presidência da República, 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 05 out. 2022.

_____. Decreto-Lei n° 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. **Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico.** Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-norma-pe.html>>. Acesso em: 04 out. 2022.

_____. Decreto-Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 set. 2022.

_____. Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico.** Brasília, DF: Presidência da República, 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 05 out. 2022.

_____. Lei n° 11.324, de 19 de julho de 2006. **Altera dispositivos das Leis n° 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 n° 605, de 5 de janeiro de 1949.** Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm>. Acesso em: 06 out. 2022.

_____. Lei Complementar n° 150, de 1° de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.** Brasília, DF: Presidência da República, 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 06 out. 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 (Orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: **ESMPU**, 2020. 472 p. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lancapublicacao_sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-dotrabalho.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2020.

CARVALHO, Gabriela Henrique. As congruências entre capitalismo e patriarcado. *In*: BUSSINGUER. Elda Coelho de Azevedo; BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; VIEIRA,

Regina Stela Corrêa (org.). **Feminismo, trabalho e direitos humanos: diálogos entre grupos de pesquisa**. *E-book*. Vitória: FDV Publicações, 2020. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/941>>. Acesso em: 30 set. 2022.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** – A era da informação: economia, sociedade e cultura, v. 1. 6ª ed. Traduzido por Roneide Venâncio Majer; atualização para a 6ª ed. por Jussara Simões. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

_____. **O Poder da Identidade** – A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, v. 2. 6ª ed. Traduzido por Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento. **Uber**, 2022. Disponível em: <[DE STEFANO, Valerio. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602, p. 1-51, out/nov, 2015. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>>. Acesso em: 20 set. 2022.](https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/#:~:text=Na%20Uber%2C%20o%20cancelamento%20de,esse%20recurso%20seja%20bem%20utilizado.>>. Acesso em: 20 dez. 2022.</p></div><div data-bbox=)

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DESEMPREGO. *In*: BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 19 set. 2022.

Empresa se especializa em encontrar a doméstica ‘perfeita’ para os clientes. **BLOG MARY HELP**, 2014. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/blog/empresa-se-especializa-em-encontrar-a-domestica-perfeita-para-os-clientes/#:~:text=S%C3%A3o%20regras%20b%C3%A1sicas%20como%20pontualidade,%E2%80%9CN%C3%B3s%20come%C3%A7amos%20com%20di%C3%A1rias>>. Acesso em: 14 out. 2022.

FUDGE, Judy; HOBDEN, Claire. “Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work”. Working Papers 994989393002676 Genebra: **International Labour Office – ILO**, 2018. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994989393002676.html>>. Acesso em: 20 out. 2022.

GALATI, Bruno; SOUZA, Marina. Diaristas apostam em trabalho terceirizado para garantir renda durante a pandemia. **Portal TV Cultura**, São Paulo, 26 fev. 2021. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/noticias/16996_diaristas-apostam-em-trabalho-terceirizado-para-garantir-renda-durante-a-pandemia.html>. Acesso em: 18 out. 2022.

GIG ECONOMY. In: **Cambridge Dictionary**. Reino Unido: Cambridge University Press, 2022. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/gig-economy>>. Acesso em: 18 set. 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan/abr, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 20 set. 2022.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 13 jun., 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>>. Acesso em: 29 set. 2022.

HOOKS, Bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. Tradução: Rainer Patriota. 1ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2019, p. 157.

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça - 1995 a 2015. **IPEA**, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html>. Acesso em: 30 set. 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [meio eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Clínica Direito do Trabalho, 2022. *E-book*. Disponível em:

<https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf>. Acesso em: 21 set. 2022.

MARY HELP. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. A MARY HELP [Sobre]. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/sobre>>. Acesso em: 11 out. 2022.

_____. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. EMPREGADA DOMÉSTICA. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/servico/empregada-domestica>>. Acesso em: 11 out. 2022.

_____. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 11 out. 2022.

_____. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2021. TERMOS DE USO DA MARY HELP. Disponível em: <<https://sdo.maryhelp.net/termos/termosuso>>. Acesso em: 11 out. 2022.

_____. **Mary Help: diaristas e mensalistas**, 2021. TERMOS DE USO DO SITE. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/termos-de-uso-geral-do-site>>. Acesso em: 11 out. 2022.

Mary Help fatura R\$ 100 milhões em 2022. **HouseHold Innovation**, São Paulo, 19 set. 2022. Disponível em: <<https://householdinnovation.com.br/mary-help-fatura-r-100-milhoes-em-2022/>>. Acesso em: 19 out. 2022.

MARY HELP PRAIA GRANDE. **Por que é mais vantajoso contratar uma profissional da Mary Help e não CLT?**. São Paulo, 17 nov. 2022. Instagram: @maryhelppraiagrande. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CIE5gTvM8-_/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

MEEKER, Mary. Kleiner Perkins' Mary Meeker at Code 2018. Rancho Palos Verdes, Califórnia: **Recode – Annual Code Conference**. 2018. Disponível em: <<https://www.vox.com/2018/5/30/17385116/mary-meeker-slides-internet-trends-code-conference-2018>>. Acesso em: 21 set. 2022.

PRIORI, Jorge. Três perguntas: Mary Help e os desafios da operação. **Monitor Mercantil**, São Paulo, 14 out. 2022. Disponível em: <<https://monitormercantil.com.br/tres-perguntas-mary-help-e-os-desafios-da-operacao/>>. Acesso em: 18 out. 2022.

Quais são as regras do Padrão Donamaid? [250 pontos]. **Donamaid**, 2020. Disponível em: <<https://donamaid.freshdesk.com/support/solutions/articles/43000568834-desafio-8-quais-s%C3%A3o-asregras-do-padr%C3%A3o-donamaid-250-pontos->>. Acesso em: 12 out. 2022.

RIFKIN, Jeremy. **A era do acesso**: a transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia. Traduzido por Maria Lucia G. L. Rosa; Revisão Técnica: Equipe Makron Books de Treinamento. São Paulo: Makron Books, 2001.

SNIRCEK *apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>>. Acesso em: 22 set. 2022.

Termos e Condições de Agenciamento de Diárias [Mary Help]. **Reclame Aqui**, 2021. Disponível em: <https://www.reclameaqui.com.br/empresa/mary-help/conteudos/termos-e-condicoes-no-agenciamento-de-diarias_qZ4lylMkPooa-c9q/>. Acesso em: 14 out. 2022.

TRABALHO DOMÉSTICO. **Ministério do Trabalho e Previdência**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoas/trabalhador-domestico#:~:text=Considera%2Dse%20trabalhador%20dom%20%C3%A9stico%20aquele,fam%C3%Adlia%2C%20no%20%C3%A2mbito%20residencial%20destas.>>. Acesso em: 01 out. 2022.

VILELA, Rafael. O custo da sua faxina: faxineira deixa até 64% do valor pago pelo cliente com apps. **The Intercept**. São Paulo, 12 mai. 2022. Disponível em: <<https://theintercept.com/2022/05/12/faxineira-deixa-ate-74-do-valor-pago-pelo-cliente-com-o-aplicativo/>>. Acesso em: 18 out. 2022.

ANEXOS

Anexo A – Página inicial da plataforma Mary Help

FONTE: MARY HELP. Mary Help: diaristas e mensalistas, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 27 out. 2022.

Anexo B – Seção de serviços na plataforma Mary Help

+ SERVIÇOS

FONTE: MARY HELP. Mary Help: diaristas e mensalistas, 2011. Página Inicial. Disponível em: <<https://www.maryhelp.com.br/>>. Acesso em: 27 out. 2022.