

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS E A PLATAFORMA PARAFUZO: HÁ  
VINCULO EMPREGATÍCIO?**

ISABEL CRISTINA PETSOLD DA SILVA COSTA

RIO DE JANEIRO

2023

ISABEL CRISTINA PETSOLD DA SILVA COSTA

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS E A PLATAFORMA PARAFUZO: HÁ  
VINCULO EMPREGATÍCIO?**

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 Doutor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

RIO DE JANEIRO

2023

## CATALOGAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

### CIP - Catalogação na Publicação

C74a COSTA, Isabel Cristina Petsold da Silva  
ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS E A PLATAFORMA PARAFUZO: HÁ  
VÍNCULO EMPREGATÍCIO? / Isabel Cristina Petsold da  
Silva COSTA. -- Rio de Janeiro, 2023.  
57 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. plataformas digitais. 2. vínculo empregatício.  
3. trabalho doméstico. 4. trabalho. 5. parafuzo. I.  
Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

ISABEL CRISTINA PETSOLD DA SILVA COSTA

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS  
PRESTADORAS DE SERVIÇOS E A PLATAFORMA PARAFUZO: HÁ  
VINCULO EMPREGATÍCIO?**

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 Doutor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_  
Orientador

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2023

*À minha mãe, luz da minha vida.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha mãe, Leila Maria, por todo esforço despendido na nossa criação. Reconheço e aprecio sua dedicação a fim de dar a mim, a Ana Beatriz e a Hilanna uma vida melhor. Muito obrigada por seu trabalho hercúleo como agente de saúde, diarista, vendedora, assistente administrativa e no que mais aparecesse, sempre na intenção de nos garantir uma vida digna. Nada que eu faça compensará isso, mas quero que saiba da minha gratidão é sem medida.

Às minhas irmãs Ana Beatriz e Hilanna e ao meu padrasto Unilton por todo apoio durante minha jornada na Faculdade Nacional de Direito, amo vocês.

Às mulheres da minha família, especialmente minhas avós e minha madrinha (em memória) por todo apoio a minha mãe na minha criação. Obrigada também as minhas tias por todos os ensinamentos e cuidado. Tive uma infância e adolescência muito boas e me senti muito amada, apesar das dificuldades, graças a essas mulheres que trabalharam em esquema de cooperação na criação dos filhos. O famoso provérbio africano diz que “É preciso uma aldeia para se educar uma criança”. Pois bem, vocês foram minha aldeia.

Aos amigos feitos durante esses anos de FND. A graduação certamente seria muito mais difícil sem seu auxílio e companheirismo.

Ao meu orientador Rodrigo Carelli e ao grupo de pesquisa coordenado por ele, TRAB21. Aprendi e aprendo muito com vocês.

Às equipes das quais fiz parte enquanto estagiária no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e no BNDES. Um obrigada especial aos defensores públicos Valmery Jardim, Sula Omari e Flávia Freitas, por serem modelos a serem seguidos no que diz respeito à dedicação e trabalho incansável na defesa de seus assistidos. Os senhores são minha inspiração.

Por fim, à Faculdade Nacional de Direito e aos seus trabalhadores por tudo que essa experiência me proporcionou.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar, a partir das condições em que é realizado o trabalho por diaristas para a plataforma Parafuzo, se há relação de emprego existente entre as trabalhadoras e a plataforma digital supracitada. A pesquisa foi desenvolvida a partir de pesquisa bibliográfica e da análise dos termos de uso da plataforma Parafuzo. Preliminarmente, foi feita uma análise da dinâmica das plataformas digitais que se dizem Marketplaces, mas, de acordo com a legislação trabalhista, se enquadram como empregadoras. Somado a isso, foi traçado um panorama do trabalho doméstico, com recortes de gênero e raça. Desse balanço foi possível extrair que o trabalho doméstico no Brasil recai majoritariamente sobre mulheres negras. Nesse contexto, foi realizado um balanço sobre os motivos do imobilismo social da população negra e a rejeição de trabalho doméstico ao sexo feminino. A partir das condições de trabalho ditadas pelos termos de uso do aplicativo em estudo linkados com os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, foi possível constatar a existência de vínculo empregatício entre as trabalhadoras e a plataforma. Por fim, foi atestada a necessidade de regulamentação da categoria, a fim de evitar benefício das empresas ante a jurisprudência conflitante sobre o tema.

Palavras-chave: plataformas digitais; vínculo empregatício; trabalho doméstico; trabalho; Parafuzo.

## **ABSTRACT**

This essay aims to analyze, from the conditions under which the work is performed by day laborers through the Parafuzo application, whether there is an employment relationship between female workers and the aforementioned digital platform. The research was based on bibliographic research and an analysis of the terms of use of the Parafuzo platform. Preliminarily, an analysis was made of the dynamics of digital platforms that call themselves marketplaces but, according to the labor legislation, are classified as employers. Added to this, a panorama of domestic work was drawn, with gender and race cutouts. From this balance it was possible to extract that domestic work in Brazil falls mostly on black women. In this context, an assessment was made of the reasons for the social immobility of the black population and the relegation of domestic work to the female sex. Based on the working conditions dictated by the terms of use of the application under study linked to the legal elements of the employment relationship, it was possible to verify the existence of an employment relationship between the female workers and the platform. Finally, the need for regulation of the category was attested, in order to avoid benefiting the companies before the conflicting jurisprudence on the subject.

Keywords: digital platforms; employment relations; domestic work; work; Parafuzo

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Reclamação de trabalhador sobre a Uber. ....	23
<b>Figura 2</b> -Reclamação de trabalhadora sobre a Parafuzo. ....	24
<b>Figura 3</b> - Infográfico sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho, na distribuição de renda, nas condições de moradia e patrimônio, na violência, na educação e na participação e gestão. ....	33
<b>Figura 4</b> - Gráfico sobre rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas.....	34
<b>Figura 5</b> - gráfico sobre distribuição da população segundo as classes de percentual de pessoas em ordem crescente de rendimento familiar per capita. ....	34
<b>Figura 6</b> - Gráfico sobre rendimento mensal familiar. ....	34

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO .....	13
1.1 A uberização do trabalho .....	18
1.2 Abordagem do vínculo empregatício de trabalhadores prestadores de serviços para plataformas pela jurisprudência.....	20
1.3 Plataforma Parafuzo: .....	26
2. TRABALHADORAS DOMÉSTICAS.....	29
2.1 Trabalho doméstico .....	29
2.2 Divisão sexual do trabalho.....	31
2.3 Recorte racial.....	32
2.4 Legislação e direitos das trabalhadoras domésticas .....	37
2.4.1 Diaristas.....	40
3- A RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA DIGITAL PARAFUZO E AS DIARISTAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS.....	42
3-1 Diaristas autônomas x diaristas prestadoras de serviços para o aplicativo Parafuzo	43
3.2 Burla à legislação trabalhista .....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

## INTRODUÇÃO

A categoria das trabalhadoras domésticas possui subdivisões internas. As empregadas domésticas, normalmente mensalistas, são as que possuem o vínculo reconhecido. Ainda assim, as trabalhadoras por regime celetista encontram-se em desvantagem em relação as outras classes de trabalhadores, haja vista a quantidade de direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente aos trabalhadores e não estendidos a elas. Regulamentado somente pela Lei Complementar nº 150, de 2015, depois de décadas de luta das trabalhadoras para fazerem valer seus direitos. Aqui há de se falar das trabalhadoras que atuam como empregadas domésticas, segundo os requisitos da CLT e da Lei Complementar supra-referenciada, porém que não tem sua situação regularizada por seus empregadores.

As diaristas, por sua vez, são trabalhadoras domésticas que prestam serviço de maneira não-eventual, ou seja, no máximo duas vezes por semana ao mesmo contratante. Dentro desta subdivisão das trabalhadoras domésticas há, ainda, as diaristas prestadoras de serviços a partir de plataformas digitais. Aqui reside uma peculiaridade: se as diaristas autônomas têm espaço para negociação direta com os contratantes, as diaristas por aplicativo atendem solicitações de serviços já precificadas, além de dia e hora já definidos pelo aplicativo, cabendo a elas apenas a escolha de aceitar ou não.

Na comparação entre as diaristas autônomas e as que atuam por aplicativo, mais precisamente pela plataforma Parafuzo, surge uma questão: Dado que as diaristas por atuantes por aplicativo submetem-se aos termos e condições da plataforma, seriam elas empregadas da Parafuzo?

O presente trabalho possui como objetivo analisar a relação de trabalho existente entre a plataforma Parafuzo e suas prestadoras de serviços domésticos com a finalidade de constatar a existência ou não vínculo empregatício entre as partes, a partir dos requisitos existentes na legislação trabalhista.

O desenvolvimento da presente monografia deu-se a partir do método de estudo exploratório por pesquisa documental e teórico-bibliográfica, a fim de compreender o fenômeno das plataformas digitais do trabalho, a uberização dos trabalhadores, os termos em que se dá o trabalho doméstico no Brasil e a realidade das diaristas atuantes por plataformas.

A pesquisa foi dividida em três capítulos. No primeiro, foi traçado um panorama das plataformas digitais do trabalho, onde foi abordado seu surgimento, seus diferentes tipos e a uberização do trabalho, fenômeno proveniente do advento das plataformas digitais. Além disso, foram analisadas duas decisões judiciais sobre o vínculo de trabalhadores e plataformas digitais. Por fim, o último tópico do capítulo trata da plataforma digital Parafuzo especificamente.

No segundo capítulo, buscou-se abordar as trabalhadoras domésticas. Por ser o trabalho doméstico um “entrecruzamento de desigualdades” conforme conceitua Jurema Gorski Brites, o capítulo pretendeu explicar brevemente a divisão sexual do trabalho, bem como fazer o recorte racial dentro do tema de trabalho doméstico. Ademais, abordou-se a legislação reguladora da categoria das empregadas domésticas. Por último, foi feita exposição à cerca das diaristas.

No terceiro capítulo, destrinchou-se a relação das trabalhadoras prestadoras de serviços e a plataforma Parafuzo. Primeiramente, foi feita a diferenciação entre trabalhadoras autônomas e as prestadoras de serviço para plataformas. Em seguida, foi desenvolvida análise dos termos de uso da plataforma Parafuzo e, finalmente, discorreu-se sobre a burla a legislação trabalhista praticada pelas plataformas que exploram a força de trabalho dos trabalhadores de maneira mercantilizada, valendo-se da não regulamentação dos trabalhadores por aplicativo no Brasil, ainda que a relação empregatícia dos trabalhadores platformizados já se mostre presente a partir dos elementos fático-jurídicos elencados no Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

## 1 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Embora a tecnologia sempre tenha sido desenvolvida a partir das atividades de trabalho dos seres humanos, o que desmente a existência de uma repentina “era tecnológica”<sup>1</sup>, conforme explica Rafael Grohmann, “tecnologia e trabalho são imbricados historicamente. As tecnologias são fruto do trabalho humano, e o desenvolvimento tecnológico refere-se às forças produtivas e às relações de produção.” (Grohmann, 2020, p.93), é inegável seu protagonismo desde a virada do século e as mudanças que vem operando nos mais diversos campos, entre eles o de trabalho<sup>2</sup>.

Nesse panorama emerge a *Gig Economy*, forma de trabalho onde as pessoas se ocupam realizando atividades sob demanda, temporárias e autônomas de maneira separada<sup>3</sup>. Sobre o tema, expõem Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Anne Karolline Barbosa de Assis e Joelane Borges Costa,

Atrelada a essa economia de demanda, figura-se a eficiência econômica que não mais pressupõe concentração de recursos e meios de produção como comumente se percebia nas grandes fábricas e seus estoques. Ao revés, depara-se com uma potencialidade tecnológica capaz de viabilizar elos de conexão entre toda uma cadeia produtiva, a partir de um único aparelho de celular. (2019, p. 246).

Há alguns anos, o rumor de que a classe trabalhadora sofreria uma retração por conta dos avanços tecnológicos ganhou força. Todavia, o que se observou, sobretudo no sul global, foi que “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços” (Antunes, 2021, p. 32).

Ainda de acordo com Antunes,

Ao contrário do que ditava a equivocada “previsão do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que temos, de fato, é uma ampliação do trabalho precário, que atinge (ainda que de modo diferenciado) desde os trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software

---

<sup>1</sup>GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. p. 93

<sup>2</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de, et al. **Conceito e crítica das plataformas digitais do trabalho**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2611.

<sup>3</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea. 2019. p. 248.

até os de call-center e telemarketing - infoproletariado ou cibertariado -, alcançando de modo progressivo os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do fast-food, do turismo e hotelaria e etc., e incorporando até mesmo trabalhadores imigrantes, cujos números se expandem em todas as partes do mundo. É quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular.

A escalada do capital a partir da década de 70 coordenou um processo de reestruturação com o intuito de recuperar sua capacidade de acumulação, e conseqüentemente, o trabalho precário. Nesse cenário, como bem explicita Ricardo Antunes, ocorreu, a partir de então, a proliferação de diversos modelos de “empresa enxuta”, “empreendedorismo” entre outras modalidades de trabalho precarizado<sup>4</sup>.

Nesse contexto, outras variantes de trabalho vêm se impondo, com destaque às associadas a plataformas digitais. Antes, cumpre esclarecer a definição de plataformas, que segundo Nick Srnicek,

são infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos”, uma série de dispositivos que permite aos usuários a construção de seus próprios produtos e serviços, provendo uma infraestrutura básica para realizar a mediação entre diferentes grupos. Não são neutras nem livres de valores, vindo com normas inscritas em suas arquiteturas. (Grohmann, 2020, p. 95)

De acordo com os professores Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo “a ideia de plataforma ultrapassa o âmbito digital advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio.” (2020, p.2613).

As empresas que operam sob a forma de plataformas digitais baseiam seu discurso na premissa de que aquelas são meros provedores dos meios para que trabalhadores tidos como, eles sim, empreendedores, possam executar serviços de maneira autônoma. As plataformas atuam apenas como ferramentas.

---

<sup>4</sup>ANTUNES, Ricardo. *Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho. Infoproletários depreciação real do trabalho virtual*. 2015. p. 233.

De fato, há plataformas digitais que operam como marketplaces. Elas operam como feiras virtuais, em que ofertas são feitas por comerciantes. A plataforma seria a organizadora da feira e quem proporcionaria as circunstâncias para a execução dos negócios e, por conta disso, recebia parte dos ganhos dos comerciantes. Um exemplo desse formato no Brasil é o Mercado Livre. Ocorre que tal dinâmica passou a ser utilizada também para a prestação de serviços por trabalhadores. (CARELLI, 2020, p. 97).

Nesse contexto, algumas empresas se fazem acreditar marketplaces, quando, em verdade, ditam as circunstâncias do trabalho a ser realizado, como ilustra Rodrigo Carelli, “De fato, a empresa, nesses casos, não fica adstrita à realização de intermediação eletrônica, como um verdadeiro marketplace: ela interfere decisiva e intensamente no serviço prestado.” (CARELLI, 2020, p. 98)

Segundo Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras,

É frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/as provedores. Nessa mesma direção, outra definição mais ampla de “plataformeconomy” como “intermediação” contempla tanto serviços quanto bens e ativos a serem vendidos.

A análise também pode ser feita de uma perspectiva que relaciona transformações na estrutura empresarial e do trabalho. Nesse caso, as plataformas digitais significariam uma mudança fundamental no processo de “outsourcing”, que permitiria que trabalhadores/as superassem as barreiras dos mercados de trabalho locais para potencialmente realizar tarefas de qualquer lugar do mundo para outro. (2020, p. 62).

Há, ainda, a propagação do entendimento de que os aplicativos geram ambientes de trabalho flexíveis, o que facilitaria o acesso do trabalhador a mais de um emprego, ou, ainda, de que dessa forma as pessoas conseguiriam produzir renda extra em seu tempo livre. Essa concepção de que os trabalhadores têm nos aplicativos uma mera ferramenta para tornarem-se empreendedores de si mesmos e que são meros clientes delas, as utilizando como oportunidades de expansão de pequenos negócios é difundida inclusive por instituições como o Banco Mundial, a título de exemplo <sup>5</sup>. Sobre estas empresas que operam através de aplicativos, Rodrigo Carelli assevera:

---

<sup>5</sup>ANTUNES, Ricardo, FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo**. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 2020. p. 63.

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

Esses argumentos não são convincentes, seja pela falta de respaldo na realidade, seja por não encontrarem guarida no próprio direito do trabalho e nos conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo. (2020, p.93).

A cartilha O Trabalho por Plataformas Digitais, desenvolvida em conjunto pela Comissão do Trabalho Decente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho<sup>6</sup>, sobre o tratamento do trabalhador de aplicativo como empreendedor, elucida que:

O trabalhador de aplicativo não pode ser considerado um empreendedor quando não desenvolve um negócio seu por iniciativa própria, com independência e autonomia. Na verdade, ele é integrado ao negócio das empresas donas dos aplicativos, que desenvolvem a forma como os serviços serão oferecidos, sem nenhuma opinião do trabalhador.

Ademais, há outro componente importante: os dados e seu tratamento realizado nas plataformas digitais de trabalho, o que possibilita “uma cartografia total da dinâmica empresarial de uma atividade.” (OLIVEIRA, 2021, p.8). Muito além de apenas conectar os prestadores de serviços e seus potenciais clientes, essas estruturas atuam como intermediárias, criando uma maneira de interação capitalista onde as possibilidades de ação dos usuários são previamente delimitadas. O registro dos dados, bem como sua análise também é tratado como mercadoria<sup>7</sup>.

Nesse contexto, urge a contraposição a esse discurso sobre as “novas formas” de organização empresarial que, escondem a realidade para, desta forma, se livrar dos entraves à conquista de suas metas e objetivos<sup>8</sup>. Conforme aponta Ricardo Antunes,

---

<sup>6</sup>Disponível em: [https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha\\_trabalho\\_app\\_MPT\\_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416](https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha_trabalho_app_MPT_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416)  
Acesso em 08 de junho de 2023.

<sup>7</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial**. 2021. p. 8.

<sup>8</sup>ANTUNES, Ricardo, FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo**.Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 2020. p. 60.

“Mascarar e, assim, negar o que efetivamente significam têm sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e dos aplicativos.” (2020, p. 60).

Essas supostas inovações no âmbito das organizações empresárias não foram geradas, conforme explicitam Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo a partir da “ruptura com a estrutura produtiva capitalista as relações econômicas e sociais transpostas para uma economia de plataformas digitais prosseguem no modo capitalista de criação, apropriação e reprodução da desigualdade.” (2020, p. 2615).

Ainda no tocante as supostas inovações, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira aponta que, conforme explicam Filgueiras e Cavalcante de maneira diametralmente oposta ao discurso da suposta novidade, o trabalho por meio das plataformas “é a antiga gestão de trabalho assalariado, mas com propagandas de negação desse assalariamento.” (2021, p. 9)

Sendo assim, é possível constatar que a novidade concernente a organização das empresas se dá pela sua rede de aparato tecnológico e, por conta da externalização dos trabalhadores, sua consequente precarização<sup>9</sup>.

O discurso vendido pelas empresas que operam por meio de aplicativos digitais de que estas seriam apenas meios para que o trabalhador prestasse serviços, numa descarada tentativa de negar aos trabalhadores seus direitos, tem, salvo algumas exceções, logrado êxito.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 60) explicitaram essa questão ao apontarem que essas supostas novas formas de trabalho em conjunto com as novas Tecnologias da Informação e Comunicação e aos aplicativos, tratam-se na verdade, de artimanhas para mascarar o assalariamento que existe nas relações desenvolvidas pelos prestadores de serviços através das plataformas. Ao negar direitos sob o pretexto de suposta uma suposta autonomia dada, o que se constata é o aumento da precarização e exploração desses trabalhadores.

---

<sup>9</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de, et al. **Conceito e crítica das plataformas digitais do trabalho**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020. p. 2615.

Antes, cabe ressaltar os requisitos necessários, segundo a CLT, para que o vínculo empregatício seja reconhecido, a saber:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

(...)

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

O principal argumento para o não reconhecimento de vínculo empregatício, inclusive utilizado em algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, é de que o trabalho nas plataformas é exercido eventualmente. Tal argumento mostra-se falacioso, uma vez que a imensa maioria de trabalhadores prestadores de serviços para aplicativos de transporte e entregas, por exemplo, o faz diariamente. Além disso, caso se ausentem por alguns dias, estes trabalhadores são penalizados pelas plataformas.

## **1.1 A uberização do trabalho**

Conforme explicam Abilio et al em seu artigo “uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas”, o fenômeno do trabalho através de plataformas digitais se dá a partir “das formas contemporâneas de eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos, ela em alguma medida sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho.” (2021)

Nessa conjectura, o prestador de serviços passa a ser definido como trabalhador *just in time*, ou seja, “estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (Abilio et al, 2021)

A propagação da ideia do trabalhador como patrão de si mesmo, empreendedor autônomo e afins mostra-se como uma vitória para o capital. Isso ocorre, pois, mesmo com os prestadores de serviços subordinados aos termos de uso das plataformas, sem liberdade para precificação de seu serviço e sob o risco de sofrer represálias do algoritmo caso recusem solicitações ou desliguem o aplicativo por alguns dias, a ideia deles como empreendedores de si mesmos se mantém. Nessa dinâmica, aplicativos como Uber, Ifood, 99, Parafuzo, entre outros conseguem um exército de trabalhadores precarizados e que arcam com todos os riscos da execução do serviço a sua disposição. Sobre o fenômeno da uberização, Ludmila Costhek Abílio ilustra:

A eterna batalha do capital para a redução dos poros do trabalho é finalmente resolvida. Note-se que já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido. (2020)

Desta forma, os prestadores exercem cargas-horárias extenuantes sem nenhuma proteção ou garantia além do pagamento e, mesmo com a subordinação às plataformas, são tidos como únicos responsáveis por seus ganhos e percalços. Abaixo, relato do trabalhador Paulo Galo, líder do movimento Entregadores Antifascistas, feito em entrevista à Folha<sup>10</sup>:

Me toquei que os caras não estavam se sentindo trabalhadores, estavam se sentindo empreendedores, cheio de dívida para pagar e achando que faz seu horário. Se você é trabalhador igual eu e sua mente foi manipulada a tal ponto que voe não se enxerga mais como trabalhador, eu não tenho problema com você, tenho problema com quem fez isso na sua cabeça. (2021)

O movimento “entregadores antifascistas”, foi criado em 2020 é liderado pelo entregador Paulo Galo, e luta contra a precarização da categoria. Galo afirmou, na mesma entrevista para a Folha, que quando cansado dos bloqueios sofridos nos aplicativos, resolveu recorrer à internet para externalizar a forma como os trabalhadores

---

<sup>10</sup> ‘Entregador Antifascista’ critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/entregador-antifascista-critica-precariozacao-do-trabalho-e-omissao-de-veiculos-da-imprensa.shtml>>. Acesso em 7 de junho de 2023.

eram tratados pelas empresas que operavam por aplicativo. Paulo Galo então relatou que, a partir do momento em que começou a ser ouvido e seus relatos, propagados, sofreu “bloqueio branco” dos aplicativos, ou seja, seus cadastros estavam ativos, porém as solicitações pararam de chegar.

Desta forma, é possível ver como o mecanismo dos aplicativos está muito bem engendrado para manter os trabalhadores silenciados sobre suas condições precárias. Nesse sentido, Rodrigues et al. “A uberização estabelece uma dinâmica profissional marcada pela sujeição, dominação, desgaste, competitividade, desconfiança e reforço do individualismo, sequestro do tempo e dos processos de subjetivação.” (2021)

Ademais, quando analisada a situação das mulheres uberizadas, o cenário mostra-se particularmente pior. Além dos efeitos do machismo operante na sociedade, que fazem com que mulheres estejam mais suscetíveis a desrespeitos dos mais diversos, da maior exposição à violência e ao assédio sexual, a falta de garantia de direitos básicos por parte das plataformas atinge de maneira desigual as trabalhadoras mulheres, conforme expõe Julice Salvagni:

a dinâmica de gênero no modelo econômico emergente de produção não indica que a tecnologia possa contribuir para a redução da desigualdade, ainda que a flexibilização seja posta como algo conveniente. Os efeitos da informalidade, analisados sob um recorte de gênero, assumem um caráter ainda mais predatório: nenhuma mulher do mundo deveria ser privada do direito de licença maternidade. Isso não só considerando o próprio tempo da puérpera, mas também as demandas de cuidado dos recém-nascidos que são específicas da mãe, como a amamentação, por exemplo. O Brasil, apesar de haver alguma reserva de garantias nos vínculos de trabalho, expõe ao completo desalento mulheres cuja renda advém da informalidade, o que inclui as atividades exercidas via plataformas digitais. (2021)

## **1.2 Abordagem do vínculo empregatício de trabalhadores prestadores de serviços para plataformas pela jurisprudência**

Que pesem decisões favoráveis aos trabalhadores no Justiça do Trabalho no sentido de reconhecimento de vínculo entre estes e as plataformas, muitas são as decisões proferidas em que magistrados alegam não haver vínculo entre os trabalhadores e as plataformas.

Abaixo, decisão do TST fundamentada sobre a inexistência de vínculo entre a plataforma digital e o prestador de serviço:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.

1. Não se desconhece que, em tempos atuais, a economia globalizada e a tecnologia aproximam pessoas que, conjugando interesses em um mundo em constante evolução e transformação, erigem novas modalidades de contrato atividade. Dentre o extenso rol de novas atividades surgidas ao longo dos últimos anos, destaca-se a do motorista de aplicativo, que propiciou maior dinamismo e facilidade no transporte de pessoas/produtos.

(...)

**4. Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa).**

**5. Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica.**

6. Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado.

7. Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele.

8. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade.

9. Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocados pelo autor.

Recurso de revista de que não se conhece" (RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/04/2023). (grifo nosso)

Ainda no contexto de aplicativos de transportes e entregas, os condutores ficam à disposição do aplicativo, além de receberem o chamado com o preço da corrida

previamente estabelecido, mais um indicativo da presença de vínculo entre eles e as empresas. Ademais, há sistemas de avaliação e pontuação dos motoristas e entregadores, o que também pode acarretar punições.

Em esquema semelhante, aplicativos para serviços domésticos, como o Parafuzo, precificam o trabalho das prestadoras de serviço, além estabelecer diretamente com o solicitante o horário de realização do serviço. Nem mesmo a lista de produtos necessários para o serviço é decidida pela prestadora. A elas, cabe aceitar ou não a solicitação, com horário e preço já estabelecidos.

Em relação à jurisprudência supracitada, como bem explicita Murilo Carvalho Sampaio Oliveira em seu artigo “Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial” há diferenças entre plataformas que funcionam apenas como mediadoras e as plataformas que atuam como controladoras. No primeiro caso, as plataformas têm a dinâmica de um marketplace, local onde o trabalhador oferta seu serviço a partir de suas próprias demandas (precificação e negociação, por exemplo). Já as plataformas controladoras excedem o papel de meras conectoras e ditam o preço do serviço, os termos em que ele deve ser executado etc.<sup>11</sup>.

No caso em tela, resta evidente a confusão feita pelo relator no que diz respeito às duas categorias de plataformas digitais, uma vez que a empresa Uber dita sim condições em que o trabalho será executado pelo prestador de serviço.

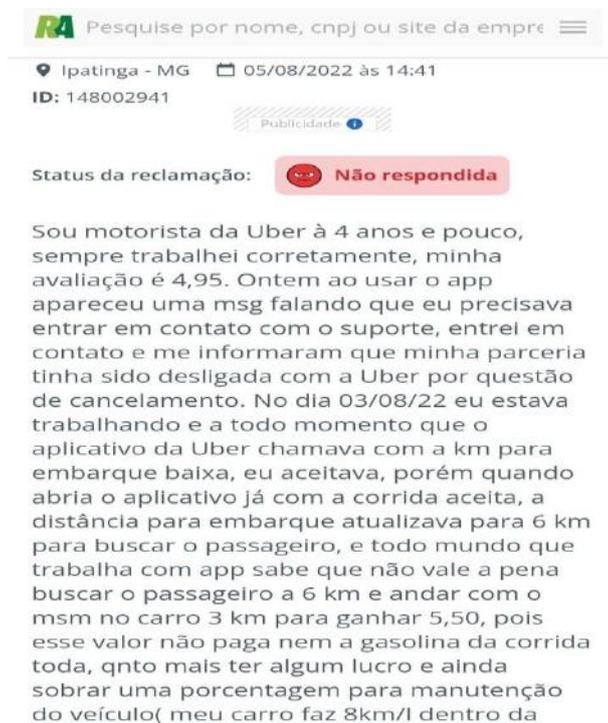
Ademais, o magistrado afirma existir liberdade por parte do prestador de serviço no que diz respeito à escolha de quais trabalhos aceitar e em quais dias trabalhar. A princípio, isso é verdade, porém tal comportamento acarreta consequências. Não há transparência sobre os motivos de bloqueio e desligamento de prestadores de serviços de plataformas como as empresas de transporte privado Uber e 99 e da empresa de serviços domésticos parafuzo. Tal fato é facilmente comprovado a partir de uma breve pesquisa no Reclame Aqui, o maior site de reclamações contra empresas no Brasil. Na

---

<sup>11</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial**. Rev. Faculdade de Direito, 2021, v. 45. Pág. 15.

página, é possível ler incontáveis queixas de prestadores de serviços temporariamente bloqueados ou banidos de tais plataformas sem aviso prévio ou qualquer explicação. Abaixo, reclamações de prestadores de serviço no referido site:

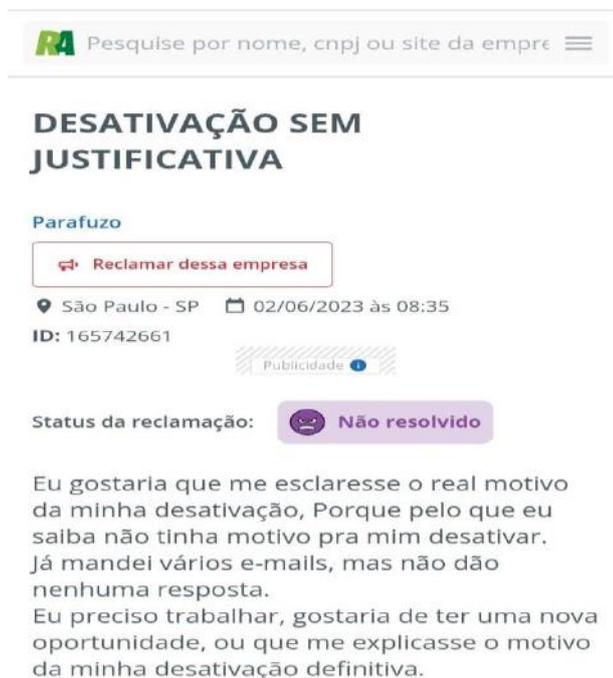
Parte de reclamação feita por motorista da Uber:



**Figura 1** - Reclamação de trabalhador sobre a Uber.

**Fonte:** site Reclame Aqui, 2023.

Reclamação feita por prestadora de serviços para a Parafuzo:



**Figura 2** -Reclamação de trabalhadora sobre a Parafuzo.

**Fonte:** site Reclame Aqui, 2023.

A partir disso, é possível constatar que certas empresas dirigem a prestação pessoal do serviço, mas intitulam seus prestadores como autônomos para não assumirem os riscos da atividade econômica, e que parte do judiciário ignora o este fato. Em que pese a existência de aplicativos com dinâmicas diferentes e menos restritivas se comparadas ao Uber, a 99 ou Parafuzo, a negação de direitos e o não reconhecimento de vínculo é uma constante.

Ainda no âmbito do entendimento do poder judiciário no que se refere ao vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, o Ministro do STF Alexandre de Moraes, no dia 24 de maio do ano corrente, cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu vínculo empregatício entre motorista e a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte Ltda, em sua decisão monocrática no âmbito da Reclamação 59.795<sup>12</sup>. Que pese a decisão do TRT –3 alegar a existência

<sup>12</sup>Brasil. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.975/MG**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf) Acesso em 07 de junho de 2023.

de subordinação entre a empresa e os motoristas, uma vez que a autonomia destes seria apenas aparente, e presentes os pressupostos da pessoalidade; da onerosidade; e da permanência ou não eventualidade, Ministro Alexandre entendeu pela não existência de vínculo. Segue trecho da decisão do TRT:

A aferição sobre a existência de vínculo de emprego na relação jurídica travada entre os litigantes é tema instigante (e complexo), que exige a averiguação de quatro elementos simultaneamente indispensáveis para a configuração da relação de emprego: a) pessoalidade; b) onerosidade; c) permanência ou não eventualidade; d) subordinação.

Tendo em vista a facilidade de utilização, comodidade e competitividade de preços, a utilização destas ferramentas digitais tem se tornado cada vez mais populares, em que o aplicativo possibilita e dinamiza a interação entre as pessoas interessadas no oferecimento de determinado serviço, quebrando diversos paradigmas não apenas nas relações de consumo, mas também no tocante às relações de trabalho.

A subordinação é a pedra de toque para diferenciar a relação empregatícia de outras formas de prestação de serviços. Todavia, o conceito clássico e tradicional da subordinação não mais se sustenta hodiernamente diante do desenvolvimento industrial e tecnológico e da evolução das práticas de negócios, como o caso em análise.

**Conclui-se que, havendo interferência do tomador dos serviços no processo laboral, ou seja, na forma da concretização do trabalho prestado, verifica-se presente o elemento subordinação, restando configurado o vínculo de emprego.**

**Nesse ponto, esclareço que, a meu ver, a relação havida entre a Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros (e empresas de aplicativos afins) e os motoristas cadastrados realmente se caracteriza uma tentativa de burla à Lei Trabalhista. E entendo que a subordinação se fez presente na espécie. (grifo nosso)**

O ministro entendeu como correta a argumentação da empresa, que afirmou se tratar de violação por parte TRT – 3 do reconhecimento de outros contratos de trabalho além do regido pela CLT. No caso em questão, Min. Alexandre afirmou se tratar de situação semelhante à prevista na Lei 11.442/07, em que a relação é de natureza comercial<sup>13</sup>. Além disso, remeteu os autos à justiça comum, sob alegação de incompetência da justiça do trabalho, haja vista se tratar de relação comercial.

Abaixo, trecho da decisão:

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o caso em análise, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha. A decisão reclamada, portanto, ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na

---

<sup>13</sup>STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>> acesso em 02 de junho de 2023.

ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT.

(...)

a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas invocados, a sugerir, conseqüentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial.

A decisão do Ministro, particularmente, abre precedente perigoso no que diz respeito à negação do reconhecimento de direitos dos trabalhadores por aplicativo. A exemplo do voto supracitado, proferido pelo relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, o Ministro Alexandre confunde as plataformas com mero marketplaces, ignorando, desta forma, toda a influência e controle que grande parte das plataformas digitais de prestação de serviços possuem sobre os trabalhadores desde a precificação até o controle de qualidade do serviço executado pelo trabalhador.

### **1.3 Plataforma Parafuzo:**

Fundada por Eduardo Brennand Campos em 2014 e presente em 100 cidades de 18 estados brasileiros, trata-se de empresa operante através de plataforma digital, por meio da qual é possível contratar serviços domésticos.

Abaixo, a descrição da empresa segundo consta em seu site oficial<sup>14</sup>:

A Parafuzo surgiu para te ajudar a encontrar o profissional ideal para a sua necessidade. É possível contratar uma diarista para fazer a faxina da sua casa ou escritório, podendo escolher entre uma limpeza comum, pesada, pós-obra ou pré-mudança. Além disso, você também pode encontrar o profissional perfeito para passar sua roupa ou fazer a montagem dos móveis de casa.

Além disso, em seus termos de uso a empresa não se descreve como plataforma digital de serviços domésticos, e sim como prestadora de serviços de desenvolvimento de software e plataforma de intermediação:

---

<sup>14</sup> Disponível em: <<https://parafuzo.com/>> acesso em 01 de junho 2023.

A PARAFUZO é empresa de tecnologia que presta serviços de desenvolvimento de software e realiza a intermediação, sob demanda, de serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis prestados por **PROFISSIONAIS** autônomos diretamente aos **CLIENTES** tomadores dos respectivos serviços.

Igualmente, da leitura dos termos de uso da plataforma, que será abordada mais a fundo no capítulo três, é possível notar que a Parafuzo se auto-intitula como mera criadora de um marketplace<sup>15</sup>.

A partir de uma solicitação de serviço feita para o auxílio no desenvolvimento na presente monografia, foi possível constatar que o aplicativo Parafuzo possui sistema de estrutura muito semelhante aos aplicativos de transporte privado.

Feita a solicitação e com as informações prestadas pelo contratante a respeito do local a ser limpo, o aplicativo estipula o tempo necessário para a realização do serviço, bem como a recomendação de quais produtos o cliente deve providenciar para o serviço. Note-se que a trabalhadora não possui gerencia sobre seu tempo, tampouco sobre suas ferramentas de trabalho, quais sejam os produtos de sua preferência.

Ademais, as prestadoras de serviço arcam com seu transporte de ida e volta ao local, além de não receber suporte de nenhuma natureza. Contam, apenas com porcentagem do valor total dos serviços que executam.

Sobre o tema, Ludmila Costhek Abílio

estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar - até para o próprio trabalhador - parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador. (2020)

---

<sup>15</sup>Exemplo: isponibilizar e ampliar, constantemente, marketplace digital íntegro que garanta aos **PROFISSIONAIS, CLIENTES** e usuários em geral a possibilidade de contratação direta e independente de serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis; Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/> Acesso em 08 de junho de 2023.

No terceiro capítulo da presente pesquisa, as características da empresa serão tratadas mais a fundo, a fim de que seja realizado contraponto a partir da legislação trabalhista.

## 2. TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

Como bem expõe Jurema Gorski Brites em seu artigo “Trabalho doméstico: questões, leituras e políticas”, sobre o trabalho doméstico remunerado: “trata-se de atividade altamente feminilizada e fruto de um entrecruzamento de desigualdades” (2013). Isto se dá, pois o trabalho doméstico no Brasil é executado majoritariamente por mulheres negras, como resultado da estrutura racista operante no Brasil desde a colônia, somado ao machismo que relega as mulheres o serviço doméstico como algo natural. Nesse diapasão, antes de tratar sobre trabalhadoras domésticas e as modalidades em que exercem seu trabalho, faz-se necessária uma breve introdução de três tópicos determinantes: trabalho doméstico, divisão sexual do trabalho e raça<sup>16</sup>.

### 2.1 Trabalho doméstico

Na ordem social atual do sistema capitalista, vige o trabalho produtivo integrado com o trabalho reprodutivo. Enquanto o trabalho produtivo, além da preservação do valor preexistente do produto, gera um novo valor de modo a superar o valor da força de trabalho nele empregada (SAFFIOTI, 1979, pág. 40), o segundo não produz bens com valor de troca. Sobre o tema, SAFFIOTI afirma:

Nas formações sociais capitalistas, como é sabido, o modo de produção capitalista coexiste com formas não capitalistas de trabalho. Não se trata de uma justaposição de atividades econômicas organizadas em diferentes moldes. Ao contrário, trata-se de uma coexistência dinâmica e integrada. (1979, pág. 23)

Tido como invisível e apenas percebido quando não executado (Davis, 2016, pág. 236), o trabalho doméstico enquadra-se na categoria de trabalho reprodutivo. Dentro dessa categoria, existem duas relações: a de trabalho gratuito, realizado pelos próprios donos da casa, e a de trabalho remunerado, executado por trabalhadoras domésticas (ÁVILA, FERREIRA, 2020, pág. 3).

---

<sup>16</sup>O termo raça será abordado em seu sentido social, haja vista não haver, biologicamente, distinção de raça entre os seres humanos.

Conforme elucidada Heleieth Saffioti, o mesmo tipo de trabalho executado por trabalhadoras domésticas, porém em estabelecimentos comerciais, como hotéis, por exemplo, possui valor de mercado. O trabalho doméstico, pelo contrário, é realizado no âmbito familiar dos empregadores, “não circulando no mercado para efeito de troca e com o objetivo de lucro.” (1979, pág. 31).

Somado a isso, Conforme expõem Attila Magno e Silva Barbosa, Giovanna Iasiniewicz e Maria Emília Valli Büttow em seu artigo “Trabalho doméstico: entre o poder simbólico patronal e a luta por reconhecimento jurídico”, para além da dimensão mercadológica, o desprestígio social do trabalho doméstico tem outro fator determinante: “(...) refere-se a uma codificação cultural que o veria como um trabalho simples, braçal, racializado e feminilizado, que não exige qualificação ou treinamento e corresponde a uma aptidão natural das mulheres. (2019, pág. 7).

Nesse panorama, é possível afirmar que o trabalho reprodutivo serve como sustentáculo do trabalho produtivo. Sobre o tema, Saffioti assevera: “(...) o processo de acumulação faz-se em presença de um maciço contingente humano excedente às necessidades do capital.” (1979, pág. 32).

A limpeza da casa, a lavagem de roupas, a feitura de alimentos e o cuidado com crianças, doentes e idosos, atividades em sua maioria executadas por mulheres da família ou, nas famílias mais abastadas financeiramente, por trabalhadoras domésticas, é o que viabiliza a atuação no mercado de trabalho de quem exerce atividades produtivas. Nesse sentido, Eleutéria Amora, da organização social Casa da Mulher Trabalhadora (CAMTRA), afirma “Se as mulheres cozinham para alguém que vai trabalhar, se levam uma criança para escola, que às vezes nem é seu filho, para alguém poder trabalhar, elas estão envolvidas nesse emaranhado de sustentação da sociedade”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero. Revista Retratos. 2019. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero> > Acesso em 07 de junho de 2023.

## 2.2 Divisão sexual do trabalho

A vida e o papel desempenhado por homens e mulheres na sociedade capitalista não são frutos de uma divisão biológica, algo natural. Apesar de normalizada e pouco questionada até décadas atrás, a divisão sexual do trabalho é fruto de um somatório de construções sociais (MELO, CASTILHO 2009). Daniele Kergoat conceitua a divisão sexual do trabalho como

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

Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que de uma mulher). (2009, pág. 67)

Mostra-se fundamental a abordagem da hierarquização feita pela autora. A figura do homem, na maior parte das vezes branco, como detentor de posições com maior valor social agregado é percebida em toda sociedade ocidental. No âmbito nacional, segundo pesquisa divulgada em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, as mulheres são maioria maciça na área de cuidados do mercado de trabalho (são 94,1% dos trabalhadores domésticos e 96,7% dos educadores infantis)<sup>18</sup>, atividades desvalorizadas, precarizadas e mal remuneradas.

Igualmente, faz-se necessário o apontamento para o fato de que o gênero por si só não dite homogeneamente a vivência de mulheres, e isso se dá, pois o capital é o componente decisório da hierarquia social, além do componente da raça. Flávia Biroli aponta que

a concentração de renda é um componente incontornável das hierarquias, embora não suspenda os padrões de gênero na responsabilização pelo trabalho doméstico e no acesso a ocupações. O ponto aqui é que as desvantagens que atingem as mulheres não são suficientes para que se faça delas um grupo minimamente homogêneo. Nessa dinâmica, gênero, raça e classe se organizam conjuntamente sua vivência. Em outras palavras, **o gênero não se configura de maneira independente em relação à raça e à classe social**, nem é acessório relativamente a essas variáveis. (2016) (grifo nosso)

---

<sup>18</sup>Idem.

A respeito do tópico, Monica Gurjão de Carvalho e Maria da Graça Marchina Gonçalves<sup>19</sup> apontam que a visão patriarcal não retira da mulher a responsabilidade pelo lar, apenas a remaneja a partir da transposição do trabalho doméstico de uma mulher para a outra. Além disso, afirmam que “(...) nesse sentido, a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres as atividades do lar, não está superada. Foi apenas modificada, articulando-se com a divisão social e racial.” (2023)

Conforme explicita Helena Hirata em seu artigo ‘Globalização e divisão sexual do trabalho’<sup>20</sup>, a globalização gerou efeitos distintos nos empregos masculinos e femininos. O mercado, para os homens, estagnou, enquanto as mulheres puderam contar com um maior número de vagas de emprego e maiores chances de trabalho, ainda que informais. No entanto, a maior parte das vagas são precarizadas. Somado a isso, as más condições de trabalho e a desigualdade salarial se mantiveram constantes. Sobre tais condições, a autora afirma:

As consequências dessa evolução da atividade feminina são múltiplas, mas pode-se dizer que uma das mais importantes consiste no fato de que este modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível pode constituir um modelo que prefigura um regime por vir de assalariamento masculino e feminino. Dito de outra maneira, as trabalhadoras podem ser vistas como cobaias para o desmantelamento das normas de emprego predominantes até então. Um cenário possível neste contexto seria a extensão ou a generalização deste modelo a toda a população ativa, inclusive a masculina. As mulheres podem ser mais facilmente “cobaias” de experimentações sociais porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e são mais vulneráveis. (2002, arquivo digital)

### 2.3 Recorte racial

Insta salientar, a respeito da utilização do termo raça, que o conceito biológico já se mostrou equivocado e foi, há muito, superado. Todavia, o conceito de raça social, produzido pela cultura e sociedade, segue sendo utilizado<sup>21</sup>.

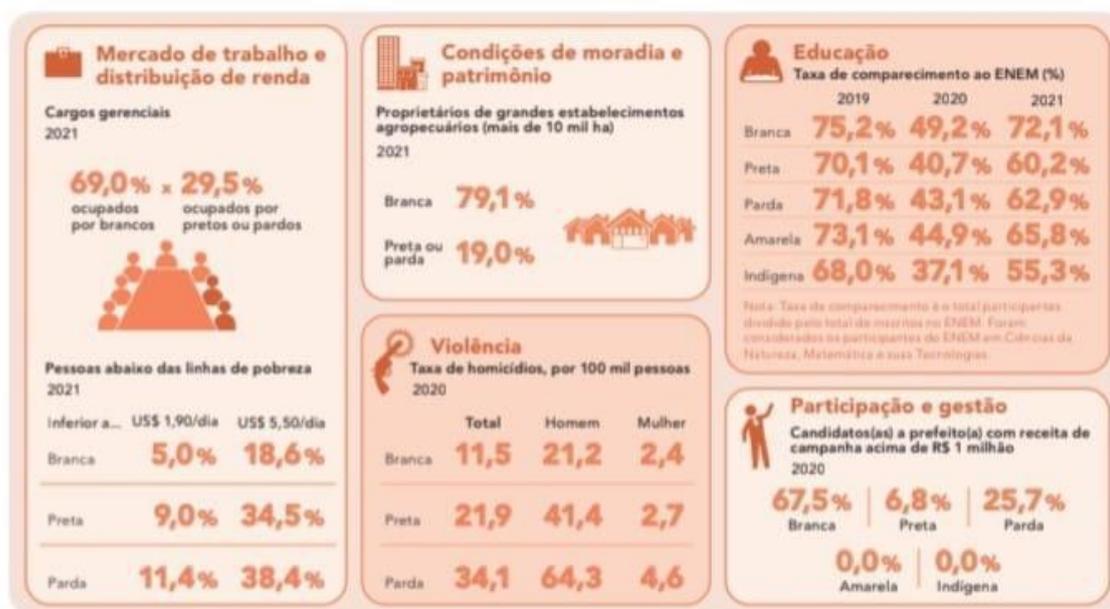
---

<sup>19</sup>CARVALHO, Monica Gurjão, et al. **Trabalho Doméstico Remunerado e Resistência: Interseccionando raça, gênero e classe**. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/XrGcRjVwVLtsDbfNmDqXrPQ/#> Acesso em 07 de junho de 2023.

<sup>20</sup>HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. 2001. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cpa/a/PcsfvS6CPpgQRZLRmdTzgxL/?lang=pt&format=pdf> > Acesso em 07 de junho de 2023.

<sup>21</sup>SCHWARCZ, Lilia Mortiz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. Livro digital. 2019.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua)<sup>22</sup> realizada pelo IBGE em 2021, 47,0% dos habitantes se autodeclara como pardo e 9,1% como preto. São, portanto, a maioria da população. Contudo, a partir de dados publicados no estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, também publicado pelo IBGE, é possível constatar a desigualdade racial nas condições de moradia e patrimônio, na distribuição de renda, na exposição a violência, nos níveis de escolaridade e no mercado de trabalho.



**Figura 3** - Infográfico sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho, na distribuição de renda, nas condições de moradia e patrimônio, na violência, na educação e na participação e gestão.

**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais

Em relação especificamente ao mercado de trabalho, ainda consoante ao estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, pretos e pardos possuem a menor renda per capita, conforme gráficos abaixo:

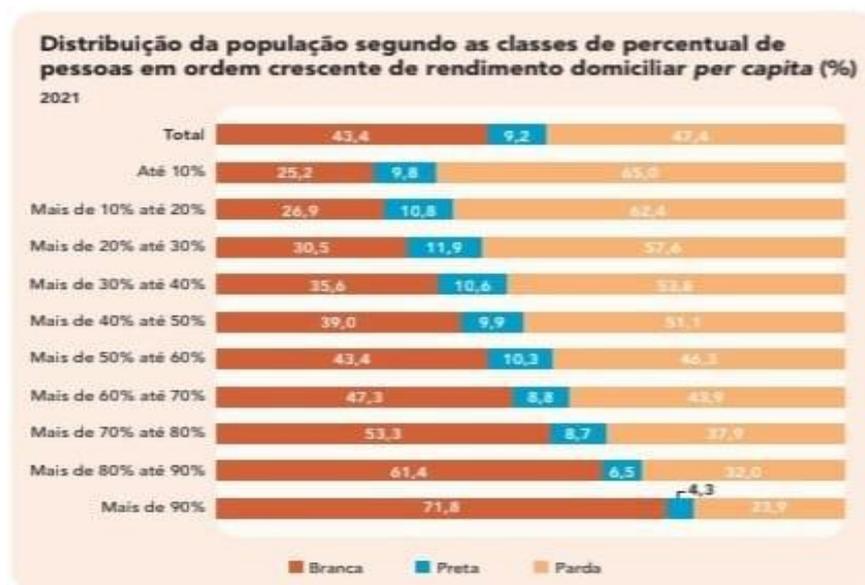
<sup>22</sup>Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua). 2021. Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raça.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,9%2C1%25%20como%20pretos.> > Acesso em 07 de junho de 2023.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021

**Figura 4** - Gráfico sobre rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais



**Figura 5** - gráfico sobre distribuição da população segundo as classes de percentual de pessoas em ordem crescente de rendimento familiar per capita.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.



**Figura 6** - Gráfico sobre rendimento mensal familiar.

**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Tal condição é o resultado de uma exclusão sistêmica iniciada no período da escravidão. Lilia Schwarcz<sup>23</sup> enfatiza sobre o período: “Um sistema como esse só poderia originar uma sociedade violenta e consolidar uma desigualdade estrutural no país” (2019, livro digital). Muito se fala sobre a marginalização da população negra a partir do fim do sistema escravista e a falta de mecanismos que os incluíssem no mercado de trabalho. Clovis Moura, porém, em ‘Estratégia do Imobilismo Social contra o Negro no Mercado de Trabalho’ chama a atenção para o fato de a segregação ter sido iniciada antes mesmo da Lei Áurea:

Essa estratégia discriminatória contra o elemento negro não surgiu, porém com a chegada dos emigrantes europeus na base do trabalho livre. Na própria estrutura escravista já havia um processo discriminatório que favorecia o homem livre em detrimento do escravo. De todas as profissões de artesãos e artificies, eles foram sendo paulatinamente excluídos ou impedidos de exercê-las. (1988, pág. 44)

Vale sublinhar que a abolição da escravidão no Brasil, último país do continente americano a eliminar tal sistema, não se deu pelo reconhecimento dos direitos das pessoas negras escravizadas. O fim do sistema escravagista ocorreu mediante pressão internacional, motivações econômicas e resistência dos escravizados<sup>24</sup>. Isso explica a não ruptura da sociedade com o pensamento vigente no Brasil escravista, que inferiorizava e desumanizava a população negra.

Aliado a isso, havia a teoria eugenista, amplamente difundida no ocidente século XIX, em que cientistas defendiam, a partir de dados supostamente biológicos, o desenvolvimento desigual de seres humanos provenientes de diferentes origens. A partir daí, difundiu-se para campos além do biológico a ideia de que algumas raças seriam inferiores e que, por conta desta suposta inferioridade, representariam um atraso no desenvolvimento da nação<sup>25</sup>. Como bem aponta Nayara Ferreira Lacerda, “Cabe pontuar

---

<sup>23</sup>SCHWARCZ, Lilia Mortiz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. Livro digital. 2019.

<sup>24</sup>LACERDA, Nayara Ferreira. **Pensamento racista no Brasil pós abolição: breve reflexão sobre racismo estrutural**. Revista Mosaico Volume 13, Nº 21, 2021. pág. 182.

<sup>25</sup>**As políticas de branqueamento (1888-1920): uma reflexão sobre o racismo estrutural brasileiro**. 2019. Disponível em: <https://www.pordentodafrica.com/educacao/as-politicas-de-branqueamento-1888-1920-uma-reflexao-sobre-o-racismo-estrutural-brasileiro>. Acesso em 7 de junho de 2023.

ainda que essas explicações foram utilizadas para justificar costumes cruéis como a escravização e a dominação imperial de determinados povos como os africanos e asiáticos.” (2021, pág. 183).

Após a abolição, este sistema de exclusão foi intensificado por ação direta do Estado brasileiro. Para além do fato de não criar qualquer mecanismo de inserção da população negra no mercado de trabalho e para sua reorganização sob este novo modo de vida numa sociedade livre da escravidão, o governo brasileiro bloqueou a possibilidade de empregabilidade e, conseqüentemente, de mobilidade social deste grupo. Isso se deu, além da exclusão e marginalização do povo negro, pela vinda, financiada pelo governo e pela elite da época, de europeus pobres para o suprimento das vagas de trabalho. Sobre o tópico, Florestan Fernandes, em sua obra *O Negro no Mundo dos Brancos*, afirma:

Eliminado o “escravo” pela mudança social, o “negro” se converteu num resíduo racial. Perdeu a condição social que adquirira no regime da escravidão e foi relegado, como “negro”, à categoria mais baixa “população pobre”, no momento exato em que alguns dos seus setores partilhavam das oportunidades franqueadas pelo trabalho livre e pela constituição de uma classe operária assalariada. (2007, pág. 87).

Fica clara, ante o exposto, a tentativa de branqueamento da população do Estado brasileiro e das elites a partir da rejeição da população negra a própria sorte. Nayara Ferreira Lacerda elucida bem a situação: “Embasados nessas ideologias raciais, a elite intelectual do Brasil foi incisiva na estruturação do racismo nas relações sociais mesmo após o fim da escravidão e a Proclamação da República.” (2021, pág. 183). Ainda de acordo com Nayara Ferreira, a Proclamação da República não mudou a dinâmica racista da sociedade, que seguiu estratificada racial e socialmente<sup>26</sup>.

A contar da década de 1930, a teoria eugenista deu lugar a falsa concepção de democracia racial no país<sup>27</sup>. Tal ideia, largamente propagada, mostrou-se prejudicial

---

<sup>26</sup>LACERDA, Nayara Ferreira. **Pensamento racista no Brasil pós abolição: breve reflexão sobre racismo estrutural**. Revista Mosaico Volume 13, Nº 21, 2021.pág. 185.

<sup>27</sup>As políticas de branqueamento (1888-1920): uma reflexão sobre o racismo estrutural brasileiro. 2019. Disponível em: <https://www.pordentrodafriica.com/educacao/as-politicas-de-branqueamento-1888-1920-uma-reflexao-sobre-o-racismo-estrutural-brasileiro>. Acesso em 7 de junho de 2023.

uma vez que não rompeu com o racismo institucionalizado no país, apenas o mascarou. Desta forma, a questão do racismo não era amplamente discutida, tampouco os mecanismos necessários para combatê-lo. Sobre o tópico, Renan Rosa dos Santos:

E mesmo a disseminação da ideia de democracia racial foi prejudicial à população negra pois, de modo geral, perpetuou a noção de que não havia necessidade de se pensar em políticas efetivas para a superação das desigualdades raciais existentes no Brasil, ignorando os séculos de cativo e as décadas nas quais as teses de branqueamento estiveram em voga, produzindo dessa forma a marginalização econômica e social da população negra, além da construção de uma mentalidade racista, que se faz presente até os dias atuais. (2019)

Desta maneira, como bem explica Clóvis Moura<sup>28</sup>, o método utilizado pela classe dominante e, no fim do século XIX, pelo próprio Estado brasileiro conseguiu imobilizar socialmente a população negra e não branca brasileira.

No Brasil atual, há uma tentativa de negar as consequências da estrutura racista que surgiu com a escravidão e foi perpetuada durante todos esses anos no país. Isso se dá através da alegação de meritocracia como justificativa para a desigualdade social<sup>29</sup>. Desta forma, cria-se um novo meio para naturalizar a estratificação social existente no país. Nesta conjuntura, políticas como o sistema de cotas, instauradas pelo governo brasileiro como meio de compensação da dívida histórica existente em relação as pessoas negras, são constantemente questionadas e sofrem tentativas de descredibilização.

## 2.4 Legislação e direitos das trabalhadoras domésticas

O fim da escravidão não pôs fim definitivo à estrutura social do Brasil desta época, sobretudo no que diz respeito ao paternalismo e a assimetria de poder<sup>30</sup>. No trabalho doméstico esse paternalismo existe de forma exacerbada em comparação a

<sup>28</sup> MOURA, Clóvis. **Estratégia do Imobilismo Social contra o Negro no Mercado de Trabalho**. Revista São Paulo em Perspectiva. v.02/ nº.2/Abr-Jun 1988. Disponível em: < <https://www.marxists.org/portugues/moura/ano/mes/imobilismo.pdf> > . Acesso em 8 de junho de 2023.

<sup>29</sup> LACERDA, Nayara Ferreira. **Pensamento racista no Brasil pós abolição: breve reflexão sobre racismo estrutural**. Revista Mosaico Volume 13, Nº 21, 2021 p. 199.

<sup>30</sup> BARBOSA, Attila Magno e Silva, et al. **Trabalho doméstico: entre o poder simbólico patronal e a luta por reconhecimento jurídico** Ciências Sociais Unisinos, vol. 55, núm. 3, pp. 341-350, 2019.

outras relações trabalhistas. Ainda hoje é possível ouvir expressões como “quase da família” em referência a trabalhadores domésticos.

Por conta dessa mentalidade calcificada na sociedade brasileira, a classe de trabalhadores domésticos não foi incluída na Consolidação das Leis do Trabalho, apesar de preenchidos os requisitos presentes no art. 3º do referido diploma legal, quais sejam:

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

A falta de reconhecimento pela Lei das atividades das trabalhadoras domésticas na CLT transparece o status de cidadão de segunda classe então dado a estas trabalhadoras, colaborando para a desvalorização deste tipo de trabalho e o desprotegendo juridicamente<sup>31</sup>.

Vítimas desta realidade, trabalhadoras domésticas, a partir da década de 1930, passaram a organizar-se em busca de direitos e reconhecimento enquanto trabalhadoras. Em 1972, o trabalho doméstico passou a ser tutelado juridicamente através da lei nº 5.859, que garantiu direitos como registro na carteira de trabalho e direitos previdenciários<sup>32</sup>.

Em 1988, com a promulgação da nova Constituição Federal, as trabalhadoras da classe supracitada tiveram mais direitos garantidos, que foram acrescidos pela Emenda Constitucional 72/2013. Todavia, entre os novos direitos, alguns possuíam aplicabilidade imediata, enquanto outros careciam de regulamentação, o que ocorreu com a aprovação da Lei Complementar nº 15/2015.

Por mais que a LC nº 15/2015 tenha sido celebrada após mais de 80 anos de luta de reconhecimento de direitos das trabalhadoras domésticas, o diploma legal não garantiu à categoria todos os direitos reservados aos trabalhadores na Constituição Federal e na CLT. Ficaram de fora, entre os direitos presentes no Art. 7º da CF/88, que

---

<sup>31</sup> Idem.

<sup>32</sup> ACCIARI, Louisa, PINTO, Tatiane. **Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho doméstico.** 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/SPzW9K9TGXmfT4QDJSzP43b/> Acesso em 08 de junho de 2023.

garante direitos aos trabalhadores urbanos e rurais: Piso salarial (inciso V), Participação nos lucros ou resultados (inciso XI), Jornada máxima 6 horas/dia para TIR (inciso XIV), Proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso XX), Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade (inciso XXIII), Proteção em face da automação (inciso XXVII), Prescrição bienal e quinquenal (inciso XXIX), Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII) e Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso (inciso XXXIV)

Além da não equiparação com outras categorias, uma questão central para as trabalhadoras é a efetivação dos direitos conquistados. O site do Senado Federal, em 2019<sup>33</sup>, publicou um comunicado em que alertava para a necessidade de fiscalização do cumprimento das Leis trabalhistas, além da necessidade de disseminação dos avanços conquistados, pois muitos trabalhadores ainda sabem de seus direitos.

No que diz respeito à fiscalização, há uma coalizão de direitos fundamentais, como bem pontuam Késia Rodrigues da Costa et al.. Isso se dá, pois o domicílio do empregador é inviolável, e a entrada no imóvel apenas pode ocorrer com autorização prévia do dono do domicílio. Em oposição a isto estão os direitos das trabalhadoras domésticas constitucionalmente garantidos; para constatar sua efetivação, órgãos responsáveis precisam realizar fiscalização<sup>34</sup>.

Na seara da busca pelo cumprimento de seus direitos, estas trabalhadoras encaram dois obstáculos: A falta de conhecimento sobre o tema e o poder simbólico patronal exercido pelos empregadores. Tal poder nasce da relação próxima e, muitas vezes, afetuosa que é estabelecida entre os patrões e os empregados no trabalho doméstico, a partir de presentes dados e favores prestados pelos empregadores, por exemplo, além da participação ativa dos trabalhadores na criação de crianças e adolescentes filhos dos donos da casa. Com isso, a hierarquização, a gratidão e a lealdade se estabelecem, e

---

<sup>33</sup>**Regulamentação do trabalho doméstico faz 4 anos, mas precisa de fiscalização.** Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2019/06/regulamentacao-do-trabalho-domestico-faz-4-anos-mas-precisa-de-fiscalizacao>>. Acesso em 08 de junho de 2023.

<sup>34</sup> DA COSTA, Késia Rodrigues et al. **A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho.** Revista de direito do trabalho: vol. 42, n. 168. 2016.

uma eventual cobrança por algum direito não cumprido pelos patrões passa a ser encarada como traição (BARBOSA, et al, 2019).

### 2.4.1 Diaristas

Conforme consubstancia o Art. 1 da Lei Complementar nº 150/2015,

Ao 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. (grifo nosso)

A partir desta definição, é possível inferir que se caracteriza como diarista a trabalhadora prestadora de serviços para o contratante no máximo dois dias na semana. Reconhecida como trabalhadora autônoma, a diarista possui maior gerencia sobre quantas horas e quantos dias trabalhará. Além disso, há a esperança de que, trabalhando para diferentes empregadores, a trabalhadora possa auferir maiores ganhos se comparados ao de uma mensalista. Ademais, o trabalho de diarista apresenta-se como alternativa mediante um mercado de trabalho formal em constante crise.

Thiago Prisco et al<sup>35</sup>. Explicitam que a ocupação de diarista se trata de uma espécie de emprego doméstico. Todavia, possui também particularidades provenientes da precarização e desregulamentação do mercado de trabalho de maneira geral.

De acordo com o texto “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua” <sup>36</sup>, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA- em 2019, a partir de dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, está ocorrendo uma mudança no perfil das trabalhadoras domésticas, haja vista o crescente número de diaristas atuantes no país. Ainda segundo o texto informativo do IPEA, em

---

<sup>35</sup>PRISCO, Thiago et al. Diaristas: “Novas Domésticas” em Tempos de Trabalho Precário?” 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/XXX/Downloads/scordeiro,+Gerente+da+revista,+2-Thiago.pdf>> Acesso em 08 de junho de 2023.

<sup>36</sup>Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td\\_2528.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf)>. Acesso em 08 de junho de 2023.

2019 as diaristas já representavam 44% da categoria. Na região sul do país, elas já são maioria, representando 51% da classe.

Para além da precarização do trabalho de forma geral, Barbosa et al. apontam que, se por um lado os avanços legislativos concernentes à proteção jurídica trouxeram mais segurança para as trabalhadoras, por outro tiveram papel central no aumento da informalidade, tendo em conta a resistência dos empregadores em arcar com as custas trabalhistas.

Em reportagem publicada pela Veja São Paulo em 2017<sup>37</sup>, pouco tempo depois da implementação da Lei que regulamenta o trabalho doméstico, o veículo retratou a mudança da rotina dos paulistanos de classe média ao dispensarem mensalistas e contratarem diaristas. Os patrões justificaram a troca por conta da burocracia na formalização da relação de emprego e do aumento dos gastos ao terem que arcar com encargos trabalhistas. Uma das entrevistadas afirmou: “Foi a primeira vez na vida que fiquei com o quarto de empregada vazio”.

Essa nova realidade joga a luz sobre a precarização. O serviço doméstico autônomo representa um enfraquecimento numa classe já precarizada, mal remunerada, em sua grande maioria sem vínculo empregatício e, por consequência, sem benefícios previdenciários.

Como bem pontua o estudo publicado pelo IPEA, “Às trabalhadoras diaristas, resta, portanto, a “autoproteção”.

---

<sup>37</sup>Famílias investem em diaristas e mudam rotina. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/lei-domestica-familias-adotam-diarista> acesso em 2 de maio de 2023.

### **3- A RELAÇÃO ENTRE A PLATAFORMA DIGITAL PARAFUZO E AS DIARISTAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

Neste capítulo, serão exploradas as características da relação existente entre as trabalhadoras e o aplicativo. Todavia, antes, insta salientar a diferença entre trabalho autônomo e relação de emprego. As duas categorias divergem à medida que o prestador de serviços autônomo realiza atividade econômica própria, enquanto o empregado, ou seja, trabalhador subordinado, labora em atividade econômica alheia. Sendo assim, são duas as características centrais do trabalhador autônomo: a organização do próprio negócio e a gerencia do trabalho dentre deste negócio. (Carelli, 2021, pág.101). As duas categorias estão englobadas na relação de trabalho. Segundo Godinho a relação de trabalho

refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). (2017)

Sobre a relação de emprego, ainda Godinho:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (2017)

Os trabalhadores por aplicativo, quando não possuem gerencia sobre os termos da execução do serviço e da precificação, não podem ser considerados autônomos.

Sobre o tópico, cartilha desenvolvida pelo TRT-2 e Ministério Público do Trabalho:

O trabalhador de aplicativo não pode ser considerado um empreendedor quando não desenvolve um negócio seu por iniciativa própria, com independência e autonomia. Na verdade, ele é integrado ao negócio das empresas donas dos aplicativos, que desenvolvem a forma como os serviços serão oferecidos, sem nenhuma opinião do trabalhador. (2021, pág. 23)

### 3-1 Diaristas autônomas x diaristas prestadoras de serviços para o aplicativo Parafuzo

A partir da nova realidade que se apresenta na sociedade brasileira desde a regulamentação da relação de emprego dos empregados domésticos, com um número cada vez maior de diaristas, insta fazer a distinção entre as diaristas autônomas e as que trabalham por aplicativo.

As diaristas autônomas trabalham sob demanda, negociam o preço de seus serviços e, não raro, possuem clientes fixos, para quem prestam serviços não mais de duas vezes por semana. Grande parte das diaristas é contratada para realizar a faxina pesada, o “grosso”, como é dito popularmente. Desta maneira, a depender de quantos serviços a diarista aceite por semana, sua carga de trabalho pode ser muito maior que a de uma mensalista, quem pode executar a faxina ao longo dos dias de trabalho. Sobre o tópico, trecho de estudo divulgado pelo Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada:

Há que se considerar, contudo, que não apenas as diaristas podem continuar recebendo salários muito baixos e enfrentando o desafio de conviver com relações ainda pouco profissionais de trabalho, como a intensidade de seu trabalho tende a ser significativamente superior à das mensalistas. Enquanto estas possuem alguns dias da semana para dar conta de cuidar de um domicílio, podendo distribuir suas responsabilidades ao longo desses dias, as diaristas devem dar conta de uma residência a cada dia (ou, no máximo, dois), concentrando e intensificado o seu trabalho diário. (2019)

Além disso, as diaristas normalmente não possuem um número de horas estabelecido para a execução de seu trabalho.

Em contrapartida, as trabalhadoras prestadoras de serviços para o aplicativo Parafuzo devem seguir instruções da plataforma, não possuem voz sobre o preço do serviço, o dia e nem sobre o horário de execução do trabalho. Ademais, a plataforma pré-estabelece, por meio de algoritmo a partir de informações dadas pelo cliente sobre a tarefa a ser realizada<sup>38</sup>, o tempo para a realização da faxina. Em seus termos de uso<sup>39</sup>, a Parafuzo define o profissional da seguinte forma:

---

<sup>38</sup>“Da mesma forma, também considerando informações básicas ofertadas pelo **CLIENTE**, a **PARAFUZO**, valendo-se de algoritmo próprio, sugerirá o número de horas necessárias para a execução das tarefas solicitadas.” Disponível em: <<https://parafuzo.com/termos-de-uso/>> acesso em 08 de junho de 2023.

é o profissional autônomo e/ou microempreendedor individual - MEI, maior de 18 anos, com CONTA ativa na plataforma, que, com o objetivo de ampliar sua base de clientes, contrata os serviços de desenvolvimento de software e intermediação ofertados pela PARAFUZO, colocando-se à disposição de potenciais CLIENTES para a prestação de serviços de limpeza, passadoria e/ou montagem de móveis, devidamente descritos ao longo do presente documento. (grifo nosso)

Ademais, ainda em seus termos de uso, a empresa frisa não possuir em seu quadro de funcionários trabalhadores domésticos:

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

Outra afirmação que chama atenção é sobre declaração de não responsabilização da plataforma, se eximindo, desta forma, de qualquer encargo ou dever de proteção em relação às prestadoras de serviço:

A PARAFUZO e seus gestores de forma expressa não se responsabilizam:  
(...)

e) Por quaisquer custos experimentados pelos PROFISSIONAIS, especialmente aqueles relacionados a transporte, estacionamento, alimentação, vestuário e/ou atinentes à aquisição de ferramentas e/ou materiais de proteção para execuções das atividades contratadas pelos CLIENTES;

Em relação à remuneração, as prestadoras de serviços pagam uma mensalidade a plataforma no valor de R\$ 28,00, além de uma porcentagem sobre cada serviço prestado. Além disso, é descontado o valor de R\$ 1,50 de cada pagamento transferido pela plataforma para a trabalhadora. As trabalhadoras com nota acima de 4,90 e ativas por mais de seis meses consecutivos estão isentas do pagamento de mensalidade, bem como as que se encontram na categoria ouro.

Por fim, outro tópico dos termos de uso da plataforma que merece destaque é o sistema de avaliação. Os contratantes podem dar nota ao serviço desempenhado e, a

---

<sup>39</sup>Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/> acesso em 08 de junho de 2023.

partir disso, a plataforma categoriza as trabalhadoras, com vantagens progressivas a partir de boas avaliações e de “outros critérios determinados”, porém não explicados pela empresa em seus termos de uso.

Nesse panorama, é possível constatar que, ao contrário da diarista autônoma, a diarista prestadora de serviços para a plataforma Parafuzo deve se adequar a uma série de diretrizes e a precificação de seu trabalho pelo aplicativo. Também, como previamente abordado no 1º capítulo, as trabalhadoras podem ter seu aplicativo bloqueado a qualquer tempo sem maiores explicações. Não raro, conforme breve pesquisa no site “Reclame Aqui”, logo após alguns dias com o aplicativo desligado ou o cancelamento de alguma faxina pela prestadora, o perfil é desativado sem aviso ao trabalhador dos motivos para tal. Desta forma, a relação existente entre a diarista que presta serviço por aplicativo parece se aproximar mais do vínculo existente entre a trabalhadora doméstica e seu empregador. Isso se dá, pois, a plataforma, ao ditar os termos do trabalho a ser realizado, avaliá-lo através de algoritmo e precificá-lo, comporta-se como empresa empregadora.

### **3.2 Burla à legislação trabalhista**

O Direito do Trabalho possui como finalidade a regulação da relação já desigual em sua gênese do trabalhador com seu empregador, a fim de mitigar tal desigualdade e resguardar o trabalhador, polo hipossuficiente na relação. Outrossim, o Direito do Trabalho tem como propósito a garantia de condições dignas aos trabalhadores.

De fato, o ramo justralhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor — e a consequente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado — **consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.** (GODINHO, p. 54, 2017)

Nesse contexto, os princípios do direito do trabalho servem como base deste ramo do direito. Ainda de acordo com Godinho: “os princípios atuam, em primeiro

lugar, como proposições ideais que propiciam uma direção coerente na interpretação da regra de Direito.” (GODINHO, p. 205, 2017).

Entre tais princípios, no âmbito da atual pesquisa, urge a abordagem do Princípio da Primazia da Realidade. Este princípio estabelece que, mais importante do que consta no contrato de trabalho ou nas condições estabelecidas entre trabalhador e empregador, é a realidade a que este trabalhador está submetido. De acordo com Godinho, “A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes” (p. 223, 2017). Além de prezar pela realidade em oposição ao que foi contratado, esse princípio possui papel central nas relações em que há vínculo trabalhista, porém este é mascarado a fim de fraude a legislação. A respeito do princípio da primazia, GODINHO:

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

A luz deste princípio, a Parafuzo, que em seu site e em seus termos de uso se descreve como criadora de marketplace caracteriza-se, em verdade, como empregadora, conforme estabelece o art. 2º da CLT, a saber: Art. 2º - “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Godinho explica que “O fenômeno sociojurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (p. 330, 2017). Tais requisitos encontram presentes na relação entre prestadoras de serviço e a plataforma Parafuzo. A prestação por pessoa física, na pessoa das trabalhadoras domésticas; pessoalidade, pois é o trabalhador quem adere aos termos de uso da plataforma – pessoa natural – quem presta os serviços; a não eventualidade, uma vez que a maioria das trabalhadoras presta serviço continuamente; onerosidade, haja vista que o trabalhador auferir ganhos pelo serviço prestado e, por fim, Subordinação, dado que a relação tem início por contrato de adesão com regras pré-estabelecidas pela empresa e sem chance de negociação por parte da trabalhadora.

Ademais, o Art. 6º da CLT, consubstancia que meios informatizados de comando e supervisão se igualam aos meios pessoais no que diz respeito à subordinação jurídica:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) (grifo nosso)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (grifo nosso)

Desta forma, ainda que a plataforma Parafuzo afirme de maneira expressa em seus termos de uso não haver qualquer vínculo destas com os prestadores de serviço, é possível notar a adequação da relação estabelecida entre as trabalhadoras e a empresa cujo funcionamento se dá por plataforma digital.

Não há, portanto, uma mera relação comercial, como entendeu o Ministro Alexandre de Moraes em decisão no âmbito da reclamação trabalhista nº 59.795 citada no tópico 1.2 deste trabalho, que versava sobre o reconhecimento de vínculo entre empresa de transporte privado operada por aplicativo e motorista prestador de serviço, cuja dinâmica se assemelha a existente entre as trabalhadoras domésticas e a plataforma Parafuzo. Sobre a questão, a cartilha O Trabalho por Plataformas Digitais<sup>40</sup>, desenvolvida pela comissão de trabalho decente do TRT-2 em conjunto com a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho: “O que difere é apenas a forma de contratação do trabalhador. Eles continuam integrando as categorias profissionais vinculadas às atividades desenvolvidas pelas empresas que os contratam.” (2021)

Nesse sentido, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira:

Quando a plataforma digital adota mecanismos de controle e direção sobre o trabalho alheio oferecido aos tomadores-demandantes, esta empresa

---

<sup>40</sup> Disponível em: [https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha\\_trabalho\\_app\\_MPT\\_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416](https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha_trabalho_app_MPT_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416)  
Acesso em: 08 de junho de 2023.

abandona, por sua própria escolha, o papel de mediador e assume, na realidade fática, a condição de empresa que assalaria trabalhadores. (p. 17, 2021).

Nesse contexto, não cabe a justificativa dada por parte das plataformas de que a não existe regulamentação no país para a categoria de trabalhadores por aplicativos e, por conta disso, o vínculo empregatício restaria inexistente. Ainda que a legislação brasileira não esteja totalmente adequada às novas formas de trabalho, os modelos clássicos de empregado e vínculo empregatício respaldado pela Consolidação das Leis do Trabalho se adéquam a situação dos prestadores de serviços para plataformas digitais como a Parafuzo. Sobre o tópico, Rodrigo de Lacerda Carelli:

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não têm a capacidade de alterar a realidade das coisas. Uma pessoa que se ativa em uma plataforma para buscar trabalho automaticamente transforma essa empresa em intermediadora da mão de obra. **O trabalhador continua sendo trabalhador, não importando o nome que se dê a ele. Se por acaso essa empresa controla a prestação desses serviços e o trabalhador não tem nenhuma autonomia em relação ao seu suposto negócio e modo de trabalhar, ela é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital, a empresa se dizer do ramo tecnológico e rotular o trabalhador de parceiro.** (2021, pág. 106) (grifo nosso)

O Direito é produto do meio em que se insere. Por conta disso, precisa acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade. Os avanços tecnológicos aliados a precarização relegaram grande parte dos cidadãos a informalidade. Dessa forma, um enorme contingente de trabalhadores fica à disposição de empresas que operam por aplicativos e que impõem os termos e condições do trabalho, restando aos trabalhadores apenas aceitar ou não, sem margem para negociação. Sem regulamentação, a jurisprudência sobre o tema é diversa, o que dá margem para as empresas operadas por aplicativos se valerem de decisões favoráveis a seu discurso de não existência de vínculo.

Não se trata de uma nova categoria, dado que estes profissionais desempenham atividades das categorias profissionais das empresas a que estão associados. O que ocorre é a contratação se dar de maneira distinta. O fato de o contrato de trabalho ocorrer através de plataforma, por si só, não muda a atividade fim da empresa para tecnologia, como algumas empresas operantes do ramo, como a Parafuzo, querem fazer

parecer. A plataforma objeto do presente trabalho tem como objeto serviços domésticos e opera com trabalhadores subordinados a seus termos e condições de trabalho.

No entanto, com o êxito das empresas que operam por plataformas em burlar as leis trabalhistas nacionais sob o argumento da não existência de regulamentação, faz-se necessária a regulamentação da relação entre trabalhadores e plataformas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do trabalho desenvolvido, foi possível constatar a existência de vínculo entre as trabalhadoras prestadoras de serviços a plataforma Parafuzo, que pese a tentativa desta última, através de seus termos de uso, de se auto-intitular como criadora de marketplace.

O fenômeno da uberização vem mascarado de uma forma mais flexível de trabalho, em que o prestador de serviços agiria de forma autônoma e ditaria seus horários, escolhendo quais dias e por quanto tempo trabalharia. A realidade, no entanto, é bem distinta. O que ocorre, em realidade, é a precarização e do trabalhador, que é, isso sim, subordinado aos termos de uso das plataformas, termos estes que fazem às vezes de um contrato de adesão. Trabalhadores que se ausentam por alguns dias ou rejeitam vários serviços seguidos são punidos com a desativação de seus perfis sem maiores explicações ou qualquer transparência por parte das empresas, como ilustrado pela citação, no capítulo 1, de duas entre as muitas reclamações de trabalhadores feitas no site Reclame Aqui.

Nesse cenário de vitória para o capital, haja vista a transferência de todos os riscos para os prestadores de serviços e a não existência de nenhum tipo de suporte pelas empresas, há outro componente importante: a responsabilização dos trabalhadores por seus ganhos através da propagação do discurso pautado na autonomia. Se o trabalhador está auferindo pouca renda, é por sua própria culpa afinal ele é chefe de si mesmo, de acordo com a falácia propagada pelas empresas operantes através das plataformas digitais.

Ainda que haja movimentos de trabalhadores uberizados em busca de melhores condições de trabalho e assistência por parte das empresas operantes por aplicativos, parte significativa dos prestadores se vê, de fato, como patrão de si mesmo. É o que atesta pesquisa encomendada pelas empresas Ifood e Uber realizada pelo Instituto

Datafolha. Nela, mais de 70% dos quase 3.000 entrevistados se disse contrário ao regime celetista no ofício de prestador de serviço para plataformas<sup>41</sup>.

No caso das trabalhadoras domésticas que atuam como diaristas por aplicativo, a situação é agravada pela interseccionalidade de vulnerabilidades. Tal termo, sistematizado pela teórica feminista Kimberlé Crenshaw<sup>42</sup>, na situação das trabalhadoras domésticas se articula em três eixos, quais sejam: o racismo estrutural brasileiro, que acarretou o imobilismo da população negra brasileira; o patriarcado, que destina a mulheres trabalhos com menor ou nenhum prestígio social, e, conseqüentemente, menores salários, sob a alcunha de um dom natural para cuidados; e, por fim, a estrutura de classe, que destina as piores ocupações para mulheres pobres. Desta forma, as trabalhadoras domésticas, em sua grande maioria mulheres pardas e negras, sofrem tripla discriminação tanto individualmente como de maneira sistemática.

Desse modo, as diaristas pelo aplicativo mais profundamente analisado no presente trabalho, da empresa Parafuzo, pertencentes a classe das trabalhadoras domésticas, classe esta já precarizada em relação as outras, encontram-se numa posição ainda mais difícil que as diaristas convencionais: arcam com todo o ônus do custo do transporte, alimentação e saúde, ao mesmo tempo em que não podem ditar minimamente os termos em que o trabalho será desenvolvido.

As mulheres estão mais suscetíveis a sofrer violências de qualquer natureza em relação aos homens, como efeito da sociedade patriarcal. Sendo assim, sem nenhum tipo de aparato ou proteção destinado a elas de maneira específica, o trabalho uberizado mostra-se especialmente danoso à população feminina. Somado a isso, a falta de direitos em relação a maternidade condena mulheres grávidas e com bebês recém-nascidos a pararem de trabalhar sem nenhum tipo de auxílio ou suporte financeiro por parte das empresas atuantes por aplicativos as quais estão subordinadas.

---

<sup>41</sup> **Pesquisa Datafolha mostra que motoristas de aplicativo não querem CLT. 2023.** Reporter Brasil. Disponível em: <<https://tvbrasil.ebc.com.br/reporter-brasil/2023/05/pesquisa-datafolha-mostra-que-motoristas-de-aplicativo-nao-querem-clt>> Acesso em 25 de junho de 2023.

<sup>42</sup> TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Interseccionalidade.** 2020. Disponível em: <<https://ccsa.ufrn.br/portal/?p=12453#:~:text=Crenshaw%20define%20interseccionalidade%20como%20sendo,e%20a%20estrutura%20de%20classe.>> Acesso em 25 de junho de 2023.

Como já abordado no corpo do trabalho, a função primeira do Direito do Trabalho é regular as relações de emprego na intenção de proteger o trabalhador, haja vista a desigualdade de poder na relação empregador-empregado. Sobre a proteção do polo hipossuficiente da relação empregatícia, Godinho:

Tal função decisiva do ramo justralhista realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano. (2017, p.54)

Nessa conjectura, perante a tentativa das empresas operadoras de plataformas digitais de mercantilização da força de trabalho de seus prestadores de serviços uberizados, deve valer um dos princípios fundamentais sobre os quais se sustenta a OIT – Organização Internacional do Trabalho: O trabalho não é uma mercadoria.

Ante o exposto, resta claro que, segundo os requisitos da Consolidação das Leis de Trabalho, há vínculo de emprego entre a plataforma Parafuzo e suas prestadoras de serviço. Entretanto, nem mesmo a Justiça do Trabalho entende de maneira unânime a relação entre as plataformas e seus trabalhadores uberizados como empregatícia, a exemplo da decisão supracitada do Ministro Alexandre de Moraes, em que a relação entre motorista e plataforma foi tida como meramente comercial. Nesse panorama, para a proteção dos trabalhadores a partir da garantia de seus direitos básicos, urge a regulamentação da categoria, para que, desta forma, não haja mais espaço para dúvidas ou confusão por parte do judiciário.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIARI, Louisa, PINTO, Tatiane. **Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho doméstico.** 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/SPzW9K9TGXmft4QDJSzP43b/>> Acesso em 08 de junho de 2023.

ANTUNES, Ricardo, FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo.** Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho. Infoproletários degradação real do trabalho virtual. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual** - São Paulo : Boitempo, 2015.

**As políticas de branqueamento (1888-1920): uma reflexão sobre o racismo estrutural brasileiro.** 2019. Disponível em: <https://www.pordentrodafrika.com/educacao/as-politicas-de-branqueamento-1888-1920-uma-reflexao-sobre-o-racismo-estrutural-brasileiro>. Acesso em 7 de junho de 2023.

BARBOSA, Attila Magno e Silva, et al. **Trabalho doméstico: entre o poder simbólico patronal e a luta por reconhecimento jurídico** Ciências Sociais Unisinos, vol. 55, núm. 3, pp. 341-350, 2019

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação sobre as Leis do Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 24 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm) >. Acesso em 24 de maio de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.975/MG**. Relator: Min. Alexandre de Moreaes. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf). Acesso em 07 de junho de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 24 de maio de 2023.

**Cartilha O Trabalho por Plataformas Digitais**. Comissão do Trabalho Decente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha\\_trabalho\\_app\\_MPT\\_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416](https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha_trabalho_app_MPT_online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416) Acesso em 08 de junho de 2023.

CARVALHO, Monica Gurjão, et al. **Trabalho Doméstico Remunerado e Resistência: Interseccionando raça, gênero e classe**. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/XrGcRjVwVLtsDbfNmDqXrPQ/#> Acesso em 07 de junho de 2023.

DA COSTA, Késia Rodrigues et al. **A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho**. Revista de direito do trabalho: vol. 42, n. 168. 2016.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016

**Desativação sem justificativa.** Reclame Aqui. Disponível em: [https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/desativacao-sem-justificativa\\_6NePmcZgWx9MB6ql/](https://www.reclameaqui.com.br/parafuzo-servicos-de-limpeza/desativacao-sem-justificativa_6NePmcZgWx9MB6ql/)> Acesso em 08 de junho de 2023.

**Entregador Antifascista' critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa.** Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/entregador-antifascista-critica-precarizacao-do-trabalho-e-omissao-de-veiculos-da-imprensa.shtml>>. Acesso em 7 de junho de 2023.

**Famílias investem em diaristas e mudam rotina.** Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/lei-domestica-familias-adotam-diarista> acesso em 02 de maio de 2023.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0/** Arnaldo Mazzei Nogueira [Et. al.]; organização Ricardo Antunes; - 1ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho.**2001. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cpa/a/PcsfvS6CPpgQRZLRmdTzgxL/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 07 de junho de 2023.

LACERDA, Nayara Ferreira. **Pensamento racista no Brasil pós abolição: breve reflexão sobre racismo estrutural.** Revista Mosaico Volume 13, Nº 21, 2021.

**Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero.** Revista Retratos. 2019. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>> Acesso em 07 de junho de 2023.

MOURA, Clóvis. **Estratégia do Imobilismo Social contra o Negro no Mercado de Trabalho.** Revista São Paulo em Perspectiva. v.02/ nº.2/Abr-Jun 1988. Disponível em:

< <https://www.marxists.org/portugues/moura/ano/mes/imobilismo.pdf>> . Acesso em 8 de junho de 2023

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de, et al. **Conceito e crítica das plataformas digitais do trabalho.** Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais.** Teoria Jurídica Contemporânea. 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial.** Revista da Faculdade de Direito da UFG. 2021.

**Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Disponível em: < [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td\\_2528.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf)>. Acesso em 08 de junho de 2023.

**Pesquisa Datafolha mostra que motoristas de aplicativo não querem CLT. 2023.** Repórter Brasil. Disponível em: <<https://tvbrasil.ebc.com.br/reporter-brasil/2023/05/pesquisa-datafolha-mostra-que-motoristas-de-aplicativo-nao-querem-clt>> Acesso em 25 de junho de 2023.

**Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua).** 2021. Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,9%2C1%25%20como%20pr-etos.>> Acesso em 07 de junho de 2023.

PRISCO, Thiago et al. **Diaristas: “Novas Domésticas” em Tempos de Trabalho Precário?”** 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/XXX/Downloads/scordeiro,+Gerente+da+revista,+2-Thiago.pdf>> Acesso em 08 de junho de 2023.

**Regulamentação do trabalho doméstico faz 4 anos, mas precisa de fiscalização.** Disponível em:

< <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2019/06/regulamentacao-do-trabalho-domestico-faz-4-anos-mas-precisa-de-fiscalizacao>>. Acesso em 08 de junho de 2023.

SCHWARCZ, Lilia Mortiz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. Livro digital. 2019.

**STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo.** Disponível em:

< <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>> acesso em 02 de junho de 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Interseccionalidade**. 2020. Disponível em: <[https://ccsa.ufrn.br/portal/?p=12453#:~:text=Crenshaw%20define%20interseccionalidade%20como%20sendo,e%20a%20estrutura%20de%20classe](https://ccsa.ufrn.br/portal/?p=12453#:~:text=Crenshaw%20define%20interseccionalidade%20como%20sendo,e%20a%20estrutura%20de%20classe.)>. Acesso em 25 de junho de 2023.

**Termos de Uso da plataforma Parafuzo.** Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/> acesso em 08 de junho de 2023