

**POLÍTICA
&
TRABALHO**

Revista de Ciências Sociais

61

**Desafios contemporâneos do
trabalho: entre regulações
globais e a precarização de
plataforma**

Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais
Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
Universidade Federal da Paraíba

Publicação semestral do PPGS/UFPB

Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais, nº 61 – Julho/Dezembro de 2024

ISSN 1517-5901 (online)

CONSELHO EDITORIAL

César Barreira (Brasil), Christian Azais (França), Cynthia Lins Hamlin (Brasil), Edgard Afonso Malagodi (Brasil), Emília Araújo (Portugal), Howard Caygill (Reino Unido), Frédéric Vandenberghe (Brasil), Jacob Carlos Lima (Brasil), Joanildo A. Burity (Brasil), José Arlindo Soares (Brasil), Julie Antoinette Cavignac (Brasil), Lee Jonathan Pegler (Holanda), MarieFrance Garcia-Parpet (França), Paulo Henrique Martins (Brasil), Regina Novais (Brasil), Rubens Pinto Lyra (Brasil), Sandra J. Stoll (Brasil), Theophilos Rifiotis (Brasil), Vera da Silva Telles (Brasil), Zhou Zhiwel (China).

EDITORIA

Marcelo Burgos Pimentel dos Santos, UFPB, Brasil

Rogério de Souza Medeiros, UFPB, Brasil

COMITÊ EDITORIAL

Jesus Marmanillo Pereira, UFPB, Brasil

Jórisa Danilla N. Aguiar, UFPB, Brasil

Marcelo Burgos Pimentel dos Santos, UFPB, Brasil

Rogério de Souza Medeiros, UFPB, Brasil

EDITORA-ASSISTENTE

Iolivalda Lima Estrêla (PPGS), UFPB, Brasil

REVISORA

Ana Carolina Costa Porto (PPGS), UFPB, Brasil

DESIGN GRÁFICO Projeto gráfico da capa: Rogério de Souza Medeiros, UFPB, Brasil;
Diagramação: Iolivalda Lima Estrêla (PPGS), UFPB, Brasil.

A apresentação de colaborações e os pedidos de permuta e/ou compra devem ser encaminhados ao PPGS/UFPB: Universidade Federal da Paraíba – Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) – Bloco V – Campus I – Cidade Universitária CEP 58051-970 – João Pessoa – Paraíba – Brasil – Telefax (83) 3216-7204 – Email: politicaetrabalho@gmail.com

POLÍTICA & TRABALHO

Revista de Ciências Sociais

**Publicação do Programa de Pós-graduação em
Sociologia da Universidade Federal da Paraíba
(Campus I - João Pessoa)**

**Número 61
Julho/Dez 2024
ISSN 1517-5901 (online)**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Reitor: Terezinha Domiciano

Vice-Reitora: Mônica Nóbrega

Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa: Evandro Leite de Souza

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

Diretor: Rodrigo Freire de Carvalho e Silva

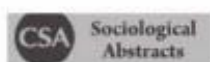
Vice-Diretora: Thaís Augusta Cunha de Oliveira

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Coordenadora: Jórissa Danilla Nascimento Aguiar

Vice-coordenador: Jesus Marmanillo Pereira

Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS/UFPB
Indexação



Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho está licenciada com uma Licença Creative Commons – Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional. Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte PPGS/UFPB.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Biblioteca Central – Campus I –
Universidade Federal da Paraíba

R449 Revista Política e Trabalho / Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Vol. 1. n.61 (jul. /dez. 2024). João Pessoa, 2026.

134 p.

1517-5901 (online) -1. Ciências Sociais. 2. Política. 3.Trabalho.

UFPB/BC

CDU:32

SUMÁRIO

7 EDITORIAL

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO TRABALHO: ENTRE REGULAÇÕES GLOBAIS E A PRECARIZAÇÃO DE PLATAFORMA

ARTIGOS

11 ACORDOS MARCO GLOBAIS EM SUBSIDIÁRIAS: o uso de regulações internacionais por parte dos trabalhadores da Volkswagen do Brasil | *Tarik Dias Hamdan*

40 AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E OS SINDICATOS NA ALEMANHA E EM PORTUGAL | *Vamberto Ferreira Miranda Filho*

58 “NADA PARA NÓS SEM NÓS”: a luta histórica das trabalhadoras domésticas brasileiras e a PEC das domésticas de 2013 | *Yasmin Mussalem Haddad, Margarita Olivera*

76 O CONFLITO POLÍTICO-IDEOLÓGICO NO CAPITALISMO BRASILEIRO DE PLATAFORMA: uma análise dos valores envolvidos na regulamentação do trabalho do motorista de aplicativo | *Vinícius Foletto Bevilaqua*

94 PLATAFORMIZAÇÃO DA ADVOCACIA: condições de trabalho e trajetória social de advogados uberizados | *Matheus Silveira de Souza*

RESENHAS

118 ENTRE A PAIXÃO E A DESILUSÃO: a dinâmica de precarização na indústria de jogos digitais | *André Campos Rocha*

127 AUSTERIDADE: defesa dos interesses de classe, ontem e hoje | *Aristóteles de Almeida Silva*

CONTENTS

7 EDITORIAL

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO TRABALHO: ENTRE REGULAÇÕES GLOBAIS E A PRECARIZAÇÃO DE PLATAFORMA

ARTICLES

- 11 GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS IN SUBSIDIARIES: The Use of International Regulations by Volkswagen Workers in Brazil | *Tarik Dias Hamdan*
- 40 DIGITAL LABOUR PLATFORMS AND TRADE UNIONS IN GERMANY AND PORTUGAL | *Vamberto Ferreira Miranda Filho*
- 58 “NOTHING FOR US WITHOUT US”: the historical political struggle of domestic workers in Brazil and the 2013 “PEC of domestic workers” | *Yasmin Mussalem Haddad, Margarita Olivera*
- 76 THE POLITICAL-IDEOLOGICAL CONFLICT IN BRAZILIAN PLATFORM CAPITALISM: an analysis of values involved on the regulation of app drivers work | *Vinícius Foletto Bevilaqua*
- 94 PLATFORMIZATION OF LEGAL PRACTICE: working conditions and social trajectory of uberized lawyers | *Matheus Silveira de Souza*

RESENHAS

- 118 BETWEEN PASSION AND DISILLUSIONMENT: the dynamics of precarization in the digital games industry | *André Campos Rocha*
- 127 AUSTERITY: defense of class interests, yesterday and today | *Aristóteles de Almeida Silva*

EDITORIAL

Rogério de Souza Medeiros*

Marcelo Burgos Pimentel dos Santos**

É com satisfação que apresentamos o Número 61 da Revista Política & Trabalho. Nesta edição, reunimos um conjunto de sete textos que, a partir de diferentes matizes teóricas e recortes empíricos, lançam luz sobre as complexas relações entre as tentativas de regulação, o avanço da plataformização e as persistentes lutas por direitos e reconhecimento. Os artigos reunidos nessa edição oferecem um panorama abrangente das tensões que marcam o capitalismo contemporâneo, desde as indústrias tradicionais em reestruturação até as novas fronteiras do trabalho digital e das profissões liberais.

Abrindo este número, o artigo de Tarik Dias Hamdan, "Acordos Marco Globais em subsidiárias: o uso de regulações internacionais por parte dos trabalhadores da Volkswagen do Brasil", analisa a implementação da Carta de Relações Laborais na indústria automotiva nacional. Sob a ótica do institucionalismo histórico, o autor investiga como a origem institucional das relações industriais brasileiras - marcadamente hierárquicas e conflituosas - moldou a percepção dos sindicatos, levando-os à adoção apenas parcial dos modelos de cogestão de inspiração alemã. O estudo demonstra que, no contexto das subsidiárias, os trabalhadores tendem a adaptar instrumentos globais à realidade nacional para preservar a autonomia sindical e neutralizar funções de caráter gerencial que poderiam fragilizar o poder de barganha frente à matriz.

Dando continuidade ao debate sobre a ação coletiva frente às transformações tecnológicas, Vamberto Ferreira Miranda Filho apresenta "As plataformas digitais de trabalho e os sindicatos na Alemanha e em Portugal". O autor utiliza a Abordagem dos Recursos de Poder (ARP) para comparar como sindicatos tradicionais, como o IG Metall alemão e o STRUP português, mobilizam poder de influência social e discurso para representar *cloud* e *gigworkers*. Os resultados sublinham a necessidade premente de uma combinação entre recursos de poder tradicionais e digitais, bem como a importância da cooperação transnacional entre o Norte e o Sul Global para enfrentar a precarização estrutural imposta pela economia de plataformas.

* Editor da Revista Política & Trabalho e professor da Universidade Federal da Paraíba.

** Editor da Revista Política & Trabalho e professor da Universidade Federal da Paraíba.

O terceiro artigo, "Nada para nós sem nós: a luta histórica das trabalhadoras domésticas brasileiras e a PEC das domésticas de 2013", de Yasmin Mussalem Haddad e Margarita Olivera, nos convida a uma reflexão decolonial sobre uma das categorias mais marginalizadas da nossa estrutura social. As autoras articulam as imbricações de gênero, raça e classe para demonstrar que a conquista de direitos - simbolizada pela Emenda Constitucional nº 72 - é fruto de um longo processo de resistência liderado por mulheres negras. O texto ressalta que, apesar dos avanços legislativos, a implementação prática desses direitos enfrenta desafios severos, como a fiscalização limitada no âmbito privado e o crescimento da "diarização", que reproduz lógicas de informalidade e precariedade.

Avançando para o cenário legislativo mais recente, Vinícius Foletto Bevilaqua contribui com o artigo "O conflito político-ideológico no capitalismo brasileiro de plataforma: uma análise dos valores envolvidos na regulamentação do trabalho do motorista de aplicativo". Através de uma sociologia dos valores e da análise das audiências públicas sobre o PLP 12/2024, o autor identifica que os conceitos de "autonomia" e "transparência" operam como eixos centrais de disputa entre empresas, Estado e associações de trabalhadores. O estudo revela um esvaziamento do pleito tradicional por proteção social em favor de uma autonomia que, na prática, encontra-se limitada por uma opacidade algorítmica característica da arquitetura das plataformas e pela ausência de canais efetivos de participação dos motoristas nas decisões das plataformas.

No quinto texto, Matheus Silveira de Souza explora a ampliação da precarização para esferas de alta qualificação em "Plataformização da advocacia: condições de trabalho e trajetória social de advogados uberizados". O autor investiga a plataforma "Jurídico Certo" e demonstra como a arquitetura digital impõe dinâmicas de "leilão negativo" e "fragmentação do trabalho jurídico", depreciando honorários e reduzindo a autonomia profissional. De maneira instigante, a pesquisa revela que a plataformização atinge majoritariamente advogados de origem na classe trabalhadora, para os quais o diploma universitário acaba por representar uma "ascensão social na precariedade", mantendo rendimentos e instabilidades similares aos de ocupações de menor prestígio.

Em seguida, temos a resenha de André Campos Rocha sobre a obra de Ergin Bulut, "*A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*". A resenha destaca como a indústria de jogos digitais, frequentemente glamourizada, utiliza discursos de "paixão" e "amor ao trabalho" para camuflar regimes de exploração intensivos e desigualdades profundas de gênero e raça. Bulut propõe que a precariedade nesses setores criativos é muitas vezes internalizada como destino individual, dificultando a organização coletiva e exigindo, como sugere o autor, uma crítica radical às formas contemporâneas de alienação "alegre" no pós-fordismo.

Encerramos esta edição com a contribuição de Aristóteles de Almeida Silva, que resenha a obra de Clara Mattei, "*The Capital Order: how economists invented austerity*". O texto oferece uma análise contundente sobre a relação intrínseca entre a austeridade econômica e a ascensão do fascismo,

demonstrando que, na Itália de 1922, o sucesso da implementação de políticas de austeridade dependeu diretamente do regime de Mussolini. Mattei argumenta que a austeridade não foi apenas um aliado do fascismo, mas sua "campeã", servindo como uma reação antidemocrática deliberada para esmagar as alternativas ao capitalismo que emergiram nos "anos vermelhos" do pós-Primeira Guerra. A resenha destaca um ponto perturbador da obra: como o *establishment* liberal internacional e financistas estrangeiros apoiaram entusiasticamente o governo fascista, por enxergarem no autoritarismo o meio mais eficaz de subjugar a classe trabalhadora, reduzir salários e restaurar a "ordem do capital". Ao despolitizar a economia sob o manto da tecnocracia neutralista, a austeridade revelou sua face perversa como ferramenta de classe que, tanto ontem quanto hoje, busca isolar as decisões econômicas do escrutínio democrático para preservar o lucro em detrimento da vida social.

Em conjunto, os trabalhos que compõem o Número 61 da Política & Trabalho reafirmam o compromisso deste periódico com a excelência acadêmica e a sensibilidade social. Ao documentar as tensões entre o capital e o trabalho em suas formas emergentes, os autores aqui reunidos não apenas diagnosticam as mazelas do presente, mas também oferecem subsídios vitais para imaginarmos futuros em que a democracia e o trabalho digno não sejam apenas aspirações, mas realidades concretas.

Desejamos a todos e todas uma ótima leitura!

Os Editores.

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO TRABALHO: ENTRE REGULAÇÕES GLOBAIS E PRECARIZAÇÃO DE PLATAFORMA

**ACORDOS MARCO GLOBAIS EM SUBSIDIÁRIAS:
o uso de regulações internacionais por parte dos trabalhadores da Volkswagen do
Brasil¹**

***GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS IN SUBSIDIARIES:
The Use of International Regulations by Volkswagen Workers in Brazil***

Tarik Dias Hamdan*

Resumo

Esta pesquisa analisa a adoção do Acordo Marco Global na Volkswagen, denominado Carta de Relações Laborais, com foco em quatro sindicatos do setor automotivo brasileiro. No plano teórico, adota-se a perspectiva do institucionalismo histórico, com ênfase em como as relações industriais conformam a ação dos atores. Do ponto de vista metodológico, o estudo baseia-se em entrevistas semiestruturadas e na análise de documentos sindicais e empresariais. Os resultados mostram que os sindicatos adaptaram o documento ao contexto local, neutralizando elementos distintos das relações entre capital e trabalho, em especial o modelo de cogestão. As conclusões apontam que as relações industriais nacionais, marcadas pela hierarquia, moldaram a percepção dos sindicatos e orientaram a adaptação da Carta ao cenário brasileiro.

Palavras-chave: Sindicalismo. Corporação transnacional. Relações industriais. Acordo Marco Global.

Abstract

This research analyzes the adoption of the Global Framework Agreement at Volkswagen, known as the Charter on Labour Relations, focusing on four unions in the Brazilian automotive sector. Theoretically, it adopts the perspective of historical institutionalism, emphasizing how industrial relations shape actors' strategies. Methodologically, the study is based on semi-structured interviews and the analysis of union and corporate documents. The findings show that the unions adapted the agreement to the local context, neutralizing specific elements of labor-management relations, particularly the co-determination model. The conclusions indicate that national industrial relations, marked by hierarchy, shaped the unions' perception of the Charter and guided its adaptation to the Brazilian setting.

Keywords: Trade unionism. Transnational corporation. Industrial relations. Global Framework Agreement.

¹ O autor agradece às agências financiadoras que apoiaram a realização da investigação que deu origem a este artigo, em particular à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (Faperj) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). O autor expressa também sua gratidão aos professores José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos pela orientação e coorientação durante o curso da pesquisa. Agradece, por fim, à equipe editorial da revista Política & Trabalho e aos pareceristas anônimos que contribuíram para o aprimoramento do artigo.

* É doutorando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Possui mestrado pelo mesmo programa. Integra o Núcleo de Pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA). E-mail: hamdan.tarik@gmail.com.

Introdução

Pesquisas eminentes no campo da sociologia econômica e do trabalho têm, desde a década de 1980, destacado os impactos significativos da globalização econômica no universo laboral (Ramalho, 2014). Com a reestruturação da economia em Redes Globais de Produção (Henderson *et al.*, 2011; Santos, 2011), novos desafios foram introduzidos, em especial para a regulação do trabalho e para a ação coletiva dos trabalhadores (Evans, 2010; Barrientos *et al.*, 2011). Diante desse cenário, intervenções e mobilizações coletivas em nível local tornaram-se progressivamente menos eficazes, cedendo espaço ao aumento da relevância de organizações e regulações internacionais.

Particularmente, da perspectiva dos sindicatos, isso significou rever suas estratégias tendo em vista restaurar seu poder de negociação diante de corporações que operam em nível transnacional (Ford; Gillan, 2015, p. 2). Para isso, começam a aderir a formas de regulação e de organização dos trabalhadores em nível global (Barrientos *et al.*, 2011). Dentre as diferentes formas, se destacam os chamados Acordos Marco Globais (AMGs). Eles são formas de regulação do trabalho em nível internacional geralmente negociados por sindicatos globais e/ou Comitês Mundiais de Trabalhadores e que versam sobre condições de trabalho e/ou participação dos trabalhadores.

Embora exista um reconhecimento crescente na literatura sobre a disseminação desse tipo de documento (Fichter; Mccallum, 2015; Hennebert, 2017; Oliveira Neto, 2020), observa-se uma escassez de investigações focadas em sua implementação em nações do Sul Global, particularmente no Brasil (Whithall *et al.*, 2017). Ademais, mesmo quando os autores exploram a utilização desses documentos, são escassas as oportunidades para uma análise aprofundada sobre a implementação dos acordos que se dirigem especificamente a fomentar a participação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Procurando contribuir para suprir essas duas lacunas, o objetivo central deste estudo é examinar a influência das instituições ligadas às relações industriais sobre a aplicação dos AMGs pelos sindicatos. Busca-se compreender de que forma regras formais e informais, bem como as particularidades das relações entre capital e trabalho no país, moldam o uso desse instrumento e, conseqüentemente, condicionam as possibilidades de inovação institucional.

Desta maneira, a pergunta central deste estudo é: de que maneira as particularidades institucionais ligadas às relações industriais impactam a implementação dos acordos globais de regulação do trabalho nas subsidiárias? Como objeto empírico para esta investigação, escolheu-

se a Volkswagen do Brasil, especificamente suas quatro unidades fabris localizadas em São Bernardo do Campo, Taubaté, São Carlos e São José dos Pinhais, todas dedicadas à produção de automóveis.

Especificamente, este trabalho foca na análise da implementação de um AMG firmado entre os representantes dos trabalhadores – em especial o Sindical Global e o CMT – e a Volkswagen: a Carta de Relações Laborais. Distinto de outros acordos transnacionais, esse documento tem por objetivo ampliar os direitos de participação das comissões de fábrica, abrangendo três esferas distintas: informação, consulta e cogestão.

Brevemente, as comissões de fábrica – ou conselhos de trabalhadores – são formas de representação interna dos empregados. Em teoria, são independentes do sindicato; contudo, no caso brasileiro, tornaram-se parte da estratégia sindical, já que seus integrantes dificilmente deixam de participar das organizações sindicais².

No país, em geral, essas comissões não contam com legislação que assegure direitos equivalentes aos dos sindicatos, o que faz com que sua função varie de empresa para empresa e assuma um caráter mais informal. Situação distinta do modelo alemão, no qual os conselhos de trabalhadores possuem direitos garantidos em lei. Nesse sentido, um AMG como a Carta de Relações Laborais – fruto do contexto alemão – representou a tentativa de institucionalizar, no Brasil, um órgão de representação interna pouco comum ao ambiente nacional.

Como fundamentação para a escolha do campo empírico, argumenta-se que a Volkswagen do Brasil apresenta as características essenciais para se adequar ao objeto de estudo em questão. A empresa demonstra uma sólida tradição na adoção de mecanismos de organização e regulação do trabalho em um contexto internacional. Notavelmente, a Volkswagen possui tanto um Conselho de Empresa Europeu (CEE) quanto um CMT. O primeiro reúne representantes dos trabalhadores na União Europeia (UE) e o segundo, globalmente. Além disso, até o presente momento, a empresa firmou um total de seis AMGs desde 2002 (Costa, 2017; Araújo 2021; Rodrigues; Ramalho; Lima, 2022).

Postula-se como hipótese que a origem institucional das relações industriais da Volkswagen do Brasil – marcada pelo princípio da hierarquia – moldou as decisões dos

² Essa participação dos sindicatos nas comissões pode ser observada de diferentes formas. Em São Bernardo e Taubaté, ela foi oficializada através de um Sistema Único de Representação (Batista, 2022a). Em Curitiba também, dos nove representantes na comissão de fábrica, todos são integrantes do sindicato (Camargo, 2023).

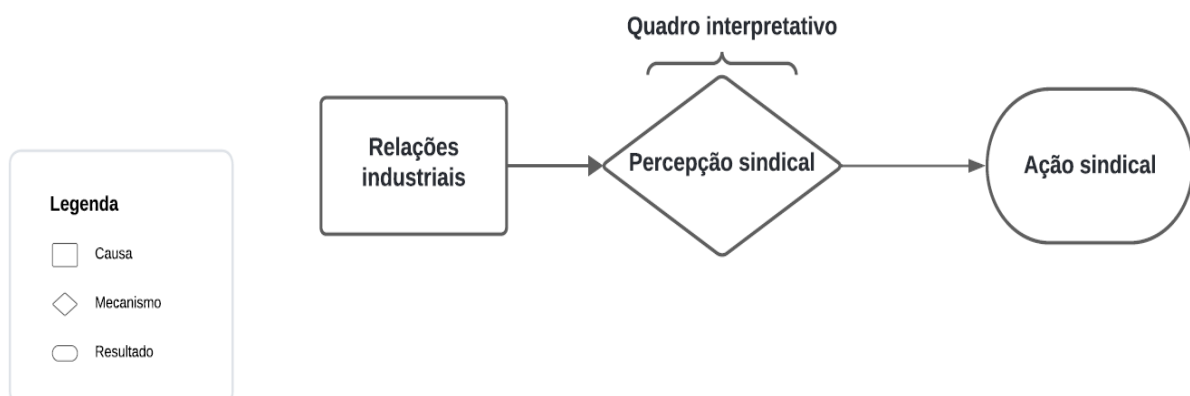
sindicalistas de aderir apenas parcialmente ao uso do AMG, o qual incorpora elementos de relações de trabalho baseadas na coordenação entre capital e trabalho.

Por relações industriais, entende-se o conjunto de mecanismos pelos quais firmas e trabalhadores negociam salários e condições de trabalho. Elas podem se organizar em diferentes níveis: no plano corporativo – nos órgãos de decisão da empresa –, no mercado de trabalho (negociação coletiva) e no âmbito dos estabelecimentos, em que se dá a participação direta junto à gerência.

A hipótese, portanto, é que a frágil tradição de participação dos trabalhadores nas relações industriais brasileiras moldou a perspectiva dos sindicalistas sobre a Carta de Relações Laborais, levando-os a percebê-la como incompatível com as formas de representação características do capitalismo brasileiro e a agir para adaptar o documento ao contexto local.

O argumento do trabalho pode ser ilustrado pela figura abaixo. Nela, as relações industriais aparecem como o fator causal central da ação sindical, ao influenciarem a percepção e o enquadramento cognitivo dos atores sobre as estratégias possíveis. Esse processo pode ser interpretado a partir do conceito de quadros interpretativos (Tarrow, 2009), que funcionam como mecanismo de transmissão entre a causa e o resultado. Assim, enquanto as relações industriais remetem à origem da ação sindical, os quadros interpretativos explicam de que modo essas instituições a moldam. Ao final do artigo, apresenta-se uma versão ampliada do modelo, incorporando os elementos empíricos da pesquisa.

Figura 1- Modelo analítico simplificado: das relações industriais à ação sindical



Fonte: elaboração do autor.

Incluindo esta introdução, o artigo conta com 7 seções. Na próxima, é delineada a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho. Em seguida, é exposto brevemente o referencial teórico utilizado para dar conta do objeto selecionado. Na quarta e quinta seções, é apresentado o histórico dos AMGs em nível global e na Volkswagen, bem como a recepção e a visão da Carta de Relações Laborais por parte dos trabalhadores brasileiros. Posteriormente, discutem-se os resultados empíricos à luz da teoria utilizada e, por fim, na conclusão, são sintetizados os achados e caminhos futuros para a pesquisa.

Metodologia

Do ponto de vista metodológico, esta investigação pode ser enquadrada como um estudo de múltiplos casos com variação temporal (Gerring, 2016), seguindo as recomendações de Ragin (2014), para quem a unidade de análise deve ser dividida em dois componentes: unidade de observação e explicação. Assim, a unidade de observação são os quatro sindicatos que negociam com a Volkswagen – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Itabaté (SMT), Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos (SMSC) e o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba –, enquanto a unidade de explicação são as instituições, em especial, as relações industriais.

O desenho da pesquisa adota o modelo do *process tracing*, ou rastreamento de processo. Tal escolha se justifica pelo objetivo de reconstruir a sequência causal que conecta as relações industriais brasileiras à ação sindical de adaptar a Carta de Relações Laborais à realidade nacional. Como exposto na introdução, busca-se identificar o mecanismo intermediário – associado ao quadro interpretativo dos sindicalistas – que medeia a forma como o AMG é apropriado e reinterpretado no contexto brasileiro (Perissinoto; Nunes, 2023).

Como recorte temporal, se definiu o período de 2009 a 2023. O ano de 2009 foi selecionado como marco inicial em razão da apresentação da Carta de Relações Laborais, enquanto 2023 corresponde ao término da pesquisa, possibilitando acompanhar o desenvolvimento do processo até aquele momento. O uso de materiais anteriores a 2009 não altera esse recorte temporal, mas cumpre a função de oferecer elementos de contextualização histórica, necessários para compreender o impacto da origem institucional sobre a percepção dos sindicalistas.

Do ponto de vista da coleta de dados, foram realizadas 12 entrevistas semiestruturadas com 11 participantes, já que um deles concedeu depoimento em dois momentos distintos.

Dessas, seis foram conduzidas diretamente pelo autor, duas em parceria com outros pesquisadores e três foram cedidas por colegas de pesquisa. À primeira vista, poder-se-ia argumentar que o número de entrevistas não seria suficiente. No entanto, o universo de atores relevantes no processo de adaptação da Carta de Relações Laborais é relativamente restrito, tendo os coordenadores das comissões de fábrica como protagonistas.

Além disso, esses coordenadores são integrantes do Comitê Mundial de Trabalhadores (CMT), instância de representação global dos empregados e principal espaço de discussão dos AMGs. Entre os entrevistados, quatro chegaram a ocupar a vice-presidência do CMT, posição de destaque na representação brasileira. Por fim, os sindicatos da Volkswagen atuam de maneira articulada e relativamente unificada por meio de instâncias como o Comitê Nacional e o CMT. Desse modo, a entrevista com um dirigente sindical permite acessar um universo mais amplo, que não se limita apenas à perspectiva de seu sindicato específico. Dessa forma, a amostra, além de suficiente, concentrou-se em atores-chave diretamente envolvidos no processo investigado. Por fim, adotou-se o princípio da saturação, ou seja, a coleta foi interrompida quando as informações fornecidas pelos entrevistados passaram a se repetir, indicando que o material reunido já era suficiente para responder à questão de pesquisa.

Nesse sentido, a pesquisa enfocou esses atores ou dirigentes sindicais próximos a eles. No caso do ABC, devido a um sistema de representação unificada entre comissão de fábrica e sindicato – sistema repetido em Taubaté – os integrantes do Comitê Sindical de Empresa funcionam como representantes também da comissão de fábrica, tornando-se atores relevantes. A única dificuldade encontrada foi com o SMT, visto a dificuldade de se conseguir acesso a entrevistas. No entanto, o presidente do Sindicato – que foi trabalhador da Volkswagen e atuou no processo, conforme mostram os documentos de assinatura da Carta de Relações Laborais – foi entrevistado.

No que se refere às entrevistas realizadas pelo autor, foram adotados dois métodos de seleção. O primeiro foi a amostragem intencional, baseada na identificação, em jornais sindicais, dos principais atores envolvidos, com destaque para os coordenadores das comissões de fábrica. Em seguida, utilizou-se o método de bola de neve, que consiste em iniciar a pesquisa com alguns entrevistados e, a partir de suas indicações, ampliar a rede de contatos, alcançando outros participantes relevantes para o objeto de estudo. O quadro a seguir apresenta os entrevistados, indicando o sindicato, o cargo de relevância que ocuparam, os entrevistadores e a data de realização da entrevista.

Quadro 1- Entrevistados e suas informações

Entrevistado	Sindicato	Cargo que ocupou/ocupa	Entrevistadores	Data da entrevista
Mario Barbosa	SMABC	Coordenador da comissão de fábrica; vice-presidente do CMT	José Ricardo Ramalho, Iram Jácome Rodrigues e Marco Aurélio Santana	17 de junho de 2004
Wagner Santana	SMABC	Coordenador da comissão de fábrica; vice-presidente do CMT	José Ricardo Ramalho e Iram Jácome Rodrigues	26 de fevereiro de 2013
Valdir Freire	SMABC	Coordenador da comissão de fábrica; vice-presidente do CMT	José Ricardo Ramalho e Iram Rodrigues	26 de fevereiro de 2013
Wellington Messias Damasceno	SMABC	Membro do CSE (Comitê Sindical de Empresa)	Tarik Dias Hamdan	11 de outubro de 2022
José Roberto Nogueira da Silva	SMABC	Coordenador-geral da representação sindical	Tarik Dias Hamdan	22 de setembro de 2022
Jamil Dávila	SMSC	Coordenador da comissão de fábrica	Tarik Dias Hamdan	13 de setembro de 2022
Jamil Dávila (2)	SMSC	Coordenador da comissão de fábrica	José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles dos Santos; Tarik Dias Hamdan e Lucas Walmrath	Junho de 2023
Daniel Camargo	SMSC	Coordenador da comissão de fábrica	José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles dos Santos; Tarik Dias Hamdan e Lucas Walmrath	Junho de 2023
Gilson Ricardo Santos Batista	SMSC	Coordenador da comissão de fábrica	Tarik Dias Hamdan	20 de outubro de 2022
André Larocca	SMT	Coordenador da comissão de fábrica	Tarik Dias Hamdan	19 de setembro de 2022
Erick Silva	SMT	Coordenador da comissão de fábrica	Tarik Dias Hamdan	6 de outubro de 2022
Claudio Batista	SMT	Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região	Tarik Dias Hamdan	10 de outubro de 2022

Fonte: elaboração do autor.

De forma complementar, foram utilizadas fontes secundárias, incluindo acordos internacionais como os AMGs – entre os quais se destaca a Carta de Relações Laborais –, além de outros documentos produzidos pelos trabalhadores com o objetivo de adaptar a Carta ao contexto brasileiro. A Carta está disponível on-line, no site da própria empresa (Volkswagen, 2009). Dois documentos centrais nesse processo foram a “Carta de Intenção” e o “Protocolo de Conclusão”: o primeiro publicado no jornal do Comitê Nacional dos Trabalhadores na Volks e o segundo obtido por meio de um dos sindicalistas entrevistados. Ambos constituem as principais fontes para compreender como os trabalhadores ajustaram o documento ao contexto local. As fontes secundárias também desempenharam o papel central de triangular as informações obtidas por meio das entrevistas, conferindo maior confiabilidade à fala dos entrevistados.

No que diz respeito à análise do material, as entrevistas foram codificadas indutivamente por meio do software Nvivo, com o objetivo de compreender a visão dos atores-chave sobre a Carta de Relações Laborais. Esse processo resultou em uma codificação final estruturada em três categorias, correspondentes às perspectivas identificadas entre os sindicalistas: positiva, crítica e não mencionada. Outra categoria foi em relação ao tipo de crítica encaminhada pelos sindicalistas, que foi definida como “falso controle” e crítica “social”.

A primeira refere-se aos dirigentes que defendiam a incorporação integral da Carta de Relações Laborais. O segundo grupo, majoritário entre os entrevistados, compreende aqueles que apresentaram críticas à Carta, considerando-a pouco adequada ao contexto brasileiro. Por fim, a última perspectiva diz respeito aos que não deixaram claro as críticas feitas.

Na seção subsequente, será exposto o referencial teórico desta pesquisa, enfatizando a relevância do institucionalismo histórico e, particularmente, dos estudos sobre Capitalismo Comparado. A mobilização de tal abordagem teórica é voltada para a elucidação dos mecanismos de regulação e da influência dos contextos locais na adaptação dos AMGs.

Relações industriais e quadros interpretativos

Para compreender a interferência das relações industriais brasileiras na utilização dos Acordos Marco Globais (AMGs) pelos trabalhadores, o institucionalismo histórico emerge como um marco teórico pertinente. Esta abordagem, conforme delineado por Thelen e Steinmo (1992, p. 2), ressalta como “lutas políticas são mediadas por configurações institucionais”, moldando os interesses e a interação social entre as partes.

Nessa perspectiva, as instituições englobam tanto regras formais quanto informais, abrangendo normas culturais, legislações estatais e convenções corporativas internas. Elas moldam a ação dos atores em duas dimensões: a calculista, na qual os indivíduos buscam maximizar seus interesses dentro dos limites impostos pelo contexto e pelos recursos disponíveis, e a cultural, em que as estratégias são moldadas por protocolos e normas estabelecidas, atribuindo às instituições um papel moral e cognitivo (Hall; Taylor, 1996). Assim, conforme Hall (apud Thelen, 2002), as instituições não apenas afetam a distribuição de poder entre os atores, mas também influenciam sua capacidade de definir interesses, articulando recursos disponíveis e identidade dos agentes.

Para os propósitos deste trabalho, as relações industriais devem ser compreendidas como um complexo institucional que incorpora ambas as dimensões. Elas fornecem instrumentos para que os sindicatos persigam seus interesses, ao mesmo tempo em que moldam cognitivamente a percepção dos sindicalistas acerca das inovações institucionais possíveis. As relações industriais, portanto, estabelecem uma dependência de trajetória que condiciona as formas de mudança social viáveis, uma vez que os atores interpretam as inovações institucionais à luz do arcabouço cognitivo produzido pelas instituições passadas (Pierson, 2011).

Como mencionado na introdução, as relações industriais dizem respeito à forma como firmas e trabalhadores negociam salários e condições de trabalho (Hall; Soskice, 2001). Entre as teorias que buscam explicar como essas relações condicionam o comportamento dos atores, destaca-se a literatura sobre Capitalismo Comparado, que identifica diferentes princípios institucionais nas formações sociais. Nesse sentido, torna-se necessário contrastar as relações industriais no Brasil e na Alemanha – já que a Carta de Relações Laborais tem origem neste último país – complementando a análise com uma abordagem que as distingue por níveis.

Inspirado em Müller-Jentsch (2019) sobre a *Mitbestimmung* (codeterminação/cogestão) alemã, é possível compreender as relações industriais nos países como distribuídas em três níveis. O primeiro é o corporativo, ligado às decisões estratégicas³. O segundo nível é o do mercado de trabalho, marcado pela negociação coletiva entre sindicatos e associações de empregadores e que tem um conteúdo setorial. Por fim, o nível do estabelecimento refere-se às

³ Grande parte da literatura considera os conselhos de supervisão e de administração como integrantes das instituições sobre governança corporativa (Morgan; Kristensen, 2006). No entanto, embora o trabalho as entenda como parte das relações industriais, visto que influenciam as formas de barganhar salários e condições de trabalho, é necessário ter em mente certa sobreposição.

instituições ligadas às unidades produtivas, especialmente as representações internas, como os conselhos de trabalhadores ou comissões de fábrica.

No que se refere ao princípio das relações industriais, Hall e Soskice (2001) identificam esse modelo como uma Economia de Mercado Coordenada (EMC). Para os autores, as relações industriais nesse tipo de configuração são marcadas pela coordenação não mercantil entre atores institucionais, como sindicatos e associações patronais, configurando um modelo baseado na “parceria social”.

No nível corporativo das relações industriais, a legislação alemã assegura a participação dos trabalhadores nos conselhos de supervisão, regulados por três leis de codeterminação. Nas grandes empresas, como a Volkswagen, aplica-se a lei de 1976 (*Mitbestimmungsgesetz*), válida para organizações com mais de 2.000 empregados. Nesses casos, o conselho pode ter 12, 16 ou 20 membros, metade deles representantes dos trabalhadores, combinando empregados da empresa e sindicalistas.

No mercado de trabalho, a negociação coletiva ocorre por meio de acordos setoriais entre associações patronais e sindicatos. Esses acordos, de duração determinada, são vinculantes para ambas as partes e regulam temas como salários, férias e condições de trabalho (Kreißig, 2018).

Por fim, no nível do estabelecimento, destacam-se os conselhos de trabalhadores, institucionalizados pelo *Works Constitution Act* de 1972. A lei autorizou a criação de conselhos de trabalhadores em empresas com ao menos cinco empregados, garantindo-lhes direitos de informação e consulta, além de cogestão em questões como jornada, intervalos, férias e organização da produção (Vitols, 2001). Além disso, eles possuem o direito de fazer acordos internos com a empresa que tem garantia jurídica, o que confere legitimidade e segurança para as decisões tomadas entre as partes (Müller-Jentsch, 2019).

No caso brasileiro, a literatura apresenta diferentes interpretações. Para Schneider (2013), o país se enquadra em uma Economia de Mercado Hierárquica (EMH). Já Nölke e colegas (2021) contestam essa classificação e inserem o Brasil no grupo dos países de Capitalismo Permeado pelo Estado (CPE), categoria que inclui economias emergentes como China, Índia e África do Sul. Nessa perspectiva, o princípio institucional central são os laços pessoais entre Estado e atores econômicos, em contraste com as economias coordenadas (EMCs), nas quais prevalece a mediação de associações privadas.

No entanto, surgem limites ao aplicar essa tipologia ao estudo das relações industriais no Brasil. Em primeiro lugar, a ênfase dos CPEs recai na relação entre Estado e empresários, relegando as instituições trabalhistas a um papel secundário. Além disso, embora o Brasil compartilhe certas características desse modelo, não é um representante típico, diferentemente de China e Índia. Nesse ponto, a leitura de Schneider (2013) mostra-se mais consistente, uma vez que, no campo das relações capital-trabalho, predominam elementos de hierarquia.

Essa também é a posição de Anner e Veiga (2020), que classificam o Brasil como uma EMH em razão da baixa coordenação entre os atores nas relações industriais. Em síntese, parece haver consenso de que, quando comparado às EMCs, o país apresenta relações industriais marcadas pela hierarquia, mesmo que em outras esferas ela possa se diferenciar.

Assim, nas relações industriais corporativas, o Brasil não dispõe de arranjos equivalentes de participação dos trabalhadores em órgãos decisórios. A participação nos conselhos de administração, prevista desde 1946, só foi regulamentada em 2001 pela Lei nº 10.303, que a tornou facultativa. Entre 383 companhias listadas na B3, apenas 13 adotaram, todas com origem estatal (Cunha, 2023). Em 2010, uma nova legislação tornou obrigatória a presença de representantes eleitos em empresas públicas e sociedades de economia mista, embora sua atuação seja restrita em temas como relações sindicais, remuneração e previdência complementar.

Além disso, a forte presença de empresas transnacionais, inclusive alemãs, reforça esse quadro: por se tratar de subsidiárias, os espaços de participação permanecem concentrados na matriz e isolados da influência dos trabalhadores locais (Nölke; Vliegthart, 2009). Desse modo, a relação entre matriz e subsidiária é aqui incorporada como um elemento constitutivo das relações industriais, uma vez que molda diretamente a capacidade de participação dos trabalhadores na negociação de salários e condições de trabalho.

No do mercado de trabalho, as negociações coletivas vêm passando, desde os anos 1990, por um processo de fragmentação, deslocando-se progressivamente do âmbito setorial para os locais de trabalho (Krein; Teixeira, 2004). Já no nível dos estabelecimentos, não existe no Brasil uma legislação que assegure conselhos de trabalhadores com direitos semelhantes aos previstos nas relações industriais alemãs. Ainda assim, no setor

automotivo, é comum a existência de comissões de fábrica, que funcionam como representações internas dos empregados (Ramalho, 2010). Contudo, ao contrário dos conselhos de trabalhadores na Alemanha, sua atuação não é regulamentada por lei e varia de empresa para empresa. No quadro abaixo, é possível visualizar as diferentes relações industriais nos dois países de forma sintética.

Quadro 2- Relações industriais no Brasil e na Alemanha

Nível	Instituição na Alemanha	Instituição no Brasil
Corporativo	Participação dos trabalhadores no conselho de Supervisão	Participação em órgãos decisórios quase inexistente
Mercado de trabalho	Negociação coletiva por setor	Negociação coletiva fragmentada
Estabelecimento	Conselho de trabalhadores	Ausência. Exceções em alguns setores, mas sem poder garantido pela lei

Fonte: elaboração do autor.

Tendo em vista as diferentes formas de relações industriais, é importante destacar que elas dão origem a distintos quadros interpretativos por parte dos sindicalistas. Inspirado na literatura sobre movimentos sociais, em especial na Teoria do Processo Político (TPP), este trabalho compreende por quadros interpretativos os entendimentos compartilhados pelos indivíduos que atribuem sentido e motivação à ação coletiva (McAdam; McCarthy; Zald, 2008; Tarrow, 2009). Eles podem ser compreendidos como “caixas de ferramentas” culturais, incorporadas ao longo da trajetória pessoal dos indivíduos, constituindo um repositório acessível para orientar ações coletivas (Zald, 2008).

Assim, sindicalistas brasileiros e alemães enquadram e interpretam inovações institucionais a partir dos marcos nos quais estão enraizados. No presente trabalho, trata-se de compreender como relações industriais pautadas pela hierarquia – isto é, pela baixa participação dos trabalhadores nas empresas – moldaram a percepção sobre um AMG como a Carta de Relações Laborais, cujo princípio de parceria social entre capital e trabalho se ancora em um arranjo institucional distinto do brasileiro.

Na seção subsequente, será discutida a natureza dos AMGs, enfocando sua diferença em relação a outras formas de regulação. Além disso, será percorrido brevemente o desenvolvimento desses documentos na Volkswagen, com ênfase particular nas especificidades da Carta de Relações Laborais.

Regulação do trabalho e Acordos Marco Globais na Volkswagen

Contrariamente aos acordos coletivos de trabalho (ACTs), cuja jurisdição se restringe ao âmbito empresarial ou às Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), que são negociadas dentro de certas categorias profissionais, os AMGs representam negociações entre trabalhadores e corporações que visam a estabelecer normativas de regulação laboral em escala global para toda a empresa e que podem se estender até a cadeia como um todo (Fichter; Helfen; Sydow, 2011, p. 600).

A difusão dos AMGs está intimamente vinculada ao aumento da organização dos trabalhadores no nível internacional. Dentre elas, destacam-se entidades como as Federações Sindicais Internacionais (FSIs) e os Comitês Mundiais de Trabalhadores (CMTs). No contexto industrial, a federação de maior destaque é a IndustriALL, estabelecida em 2012⁴.

Por outro lado, os CMTs, conforme descrito por Araujo (2021), originaram-se principalmente de demandas de sindicalistas fora da Europa que almejavam acesso a posições decisórias nas empresas. No entanto, dado que os CMTs estão vinculados às empresas, em diversas situações, identificam-se organizações nas quais nem as FSIs nem os sindicalistas participam diretamente, permitindo que representantes dos comitês assumam funções de representação interna dos empregados, a exemplo das comissões de fábrica.

As funções primordiais tanto do CMT quanto das FSIs vem sendo negociar acordos de regulação do trabalho no âmbito internacional com empresas transnacionais, como os AMGs. Em contraste com os códigos de conduta empresariais, que são estabelecidos unilateralmente e sem negociação com os trabalhadores, os AMGs têm como objetivo assegurar a observância dos direitos trabalhistas, estabelecendo mecanismos de intercâmbio de informações e supervisão, bem como promovendo a implementação de práticas que garantam direitos laborais e institucionalizem mecanismos globais para a resolução de conflitos (Hennebert, 2017; Ramalho; Santos, 2018).

Conforme Sydow *et al.* (2014), os AMGs devem ser diferenciados tanto em termos de conteúdo quanto de implementação, os quais devem ser categorizados em um espectro que vai de “fraco” a “forte”. No que se refere ao conteúdo, os AMGs considerados “fracos” restringem-se apenas aos princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e

⁴ Esta reúne membros da Federação Internacional dos Metalúrgicos, da Federação Internacional de Química, Energia e Mineração e da Federação Internacional dos Trabalhadores Têxteis, representando aproximadamente cinquenta milhões de trabalhadores em cerca de 140 países (IndustriALL, 2024).

limitam-se ao âmbito da empresa, enquanto os “fortes” abarcam uma gama mais ampla de temas e estendem-se à totalidade da cadeia de fornecedores. No tocante à implementação, as “fracas” referem-se a acordos que carecem de mecanismos de monitoramento eficazes, em oposição aos “fortes”, que definem claramente tais mecanismos.

A literatura tem refletido sobre as dificuldades de aplicação efetiva dos AMGs, sobretudo em contextos hostis à atuação sindical. Um exemplo é o dos Estados Unidos, que apresenta um ambiente marcadamente antissindical, especialmente nos estados do Sul, onde vigoram legislações *Right to Work*, que dificultam a cobrança de taxas sindicais mesmo de trabalhadores beneficiados por acordos coletivos (Fichter; Stevis, 2013). Nesse contexto, o próprio sindicato do setor automotivo enfrentou obstáculos na unidade da Volkswagen em Chattanooga, no Tennessee. Ali, os trabalhadores tiveram dificuldades para implementar o AMG denominado “Carta Social”, o que levou a IndustriALL Global Union a suspender o acordo com a empresa diante das práticas antissindicais verificadas no país (IndustriALL, 2025).

Outro desafio é que, por serem firmados por entidades de alcance global, como os sindicatos internacionais, esses acordos são muitas vezes desconhecidos pelos atores locais – tanto dirigentes sindicais quanto gestores. Além disso, em diversos contextos não possuem reconhecimento legal. Ressalte-se ainda que esse mecanismo de regulação permanece concentrado em corporações europeias, já que apenas cerca de 20% dos AMGs foram firmados por empresas transnacionais de fora da Europa. Há também dificuldades em sua aplicação ao longo das cadeias de fornecedores, uma vez que, em muitos casos, os acordos se limitam aos fornecedores diretos e não estabelecem mecanismos de monitoramento eficazes (Fichter; McCallum, 2015; Helfen; Schüßler; Stevis, 2016).

No Sul Global, os desafios são semelhantes. Países como Brasil, Índia e Turquia têm apresentado dificuldades de implementação, seja pelo desconhecimento, seja pela fragilidade sindical. Ainda assim, há registros de experiências bem-sucedidas, como na empresa G4S, na Índia. No entanto, a falta de informação entre os atores locais sobre os AMGs, aliada às dificuldades de organização coletiva, segue sendo o principal obstáculo a sua efetivação.

Nesse contexto, a Volkswagen se destaca como uma das principais empresas que vêm consolidando AMGs. Até a presente data, a corporação concretizou a assinatura de seis acordos significativos: a Carta Social, a Carta de Saúde e Segurança, a Carta de Relações Laborais, a Carta de Trabalho Temporário, a Carta de Educação Profissional e a Carta Social Revisada

(Whithall *et al.*, 2017; European Commission, 2022). O terceiro acordo, a Carta de Relações Laborais, estabelecido em 2009, foi ratificado pela direção da companhia, pelo CMT, pelo Conselho de Empresa Europeu (CEE) e pela FSI que negocia com a empresa, a IndustriALL. Esta Carta distingue-se da Carta Social ao visar especificamente à regulação dos direitos participativos, implementando-os em locais onde previamente inexistiam e reforçando-os naqueles em que já se observava alguma forma de representação (Araujo, 2021, p. 222).

O principal mecanismo utilizado pelo documento é a criação ou o fortalecimento dos conselhos de trabalhadores, ou como são chamadas no Brasil, comissões de fábrica nos locais de trabalho. Para além disso, a Carta também reflete a aspiração da empresa e dos trabalhadores alemães de universalizar o modelo de relações de trabalho vigente na Alemanha. Nesse sentido, é uma declaração explícita da intenção de se propagar o modelo alemão de participação das comissões de fábrica nos locais de trabalho ao redor do mundo.

Representando o espírito do documento, Bernd Osterloh, presidente do CMT na época, enfatizou que “Com a carta, estabelecemos outro marco no desenvolvimento internacional e na harmonia dos direitos dos empregados. Codeterminação sempre significa responsabilidade compartilhada. Na Volkswagen, empregados e empregador assumiram esse desafio” (Patrascu, 2022).

Especificamente, a Carta delimita a participação em três aspectos fundamentais: (1) o direito à informação, exigindo que a companhia notifique os trabalhadores sobre as deliberações gerenciais de maneira oportuna; (2) a obrigação de consulta, indicando o caráter imprescindível do diálogo entre gerência e trabalhadores, sendo que as decisões corporativas devem ser precedidas por tal interação; e (3) o direito à codeterminação, requisitando a aprovação e envolvimento dos representantes dos trabalhadores em todas as ações da empresa. Esses elementos demarcam os graus de engajamento dos trabalhadores, com o direito à informação como o nível mais elementar e a cogestão representando um estágio avançado de participação (Volkswagen, 2009).

Ademais, a Carta estipula que a integração dos trabalhadores ocorra primordialmente por meio de conselhos de fábrica nas unidades produtivas da Volkswagen, abordando temas diversos, que incluem: (1) regulamentações sociais em matéria de RH; (2) organização do trabalho; (3) sistemas de remuneração; (4) informação e comunicação; (5) formação profissional contínua; (6) segurança e saúde no trabalho; (7) fiscalização de processos; (8) sustentabilidade social e ambiental (Volkswagen, 2009).

Na seção seguinte, será analisada a aplicação da Carta de Relações Laborais pelos trabalhadores brasileiros, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com representantes dos quatro sindicatos abordados neste artigo. Assim, foi possível delinear as diferenças entre o uso feito pelos sindicalistas no país em comparação com o documento assinado em 2009.

O uso da Carta de Relações Laborais no Brasil

Ao examinar o contexto brasileiro, é imprescindível considerar que as quatro unidades analisadas, apesar de terem sido estabelecidas em períodos distintos, já possuíam comissões de fábrica estabelecidas há pelo menos uma década antes da introdução da Carta de Relações Laborais. A pioneira foi a unidade de São Bernardo, na década de 1980 (Barbosa, 2003), seguida pela de Taubaté, no mesmo período, com a posterior criação das fábricas de São Carlos e São José dos Pinhais, que instituíram suas comissões na década de 1990 (Hamdan, 2023).

Com a criação das comissões de fábrica nas unidades mencionadas, os sindicatos conseguiram quatro assentos – um para cada planta – no Comitê Mundial de Trabalhadores (CMT). Assim, mesmo que a carta tenha sido apresentada em 2009 em um encontro do CMT, os trabalhadores brasileiros demoraram 10 anos discutindo o documento para poder assiná-lo parcialmente. Ao que tudo indica, para além dos debates dentro do movimento sindical, foi realizada uma série de workshops entre 2015 e 2019 para discutir o documento (Comitê Nacional dos Trabalhadores da Volks, 2019).

Assim, em abril de 2019, delegados dos trabalhadores das unidades brasileiras da Volkswagen, juntamente com membros do Comitê Mundial dos Trabalhadores e do departamento de Recursos Humanos, congregaram-se em Santo André para firmar uma “Carta de Intenção”. Nela, firmaram um compromisso de, num horizonte temporal próximo, incorporar elementos da Carta de Relações Laborais, enfatizando a constituição de regulamentações e estruturas que assegurem a integração das representações sindicais no ambiente de trabalho, incluindo comitês sindicais corporativos, diretorias sindicais e a representação laboral eleita de forma democrática.

Ainda que haja um comprometimento com a observância do regulamento, a Carta assegura sua congruência com o contexto nacional. Portanto, as diretrizes que norteiam o documento ressaltam o respeito às prerrogativas sindicais conforme estabelecido em estatutos

e legislação corrente, considerando tanto os Acordos Coletivos de Trabalho quanto as Convenções Coletivas de Trabalho (Comitê Nacional dos Trabalhadores da Volks, 2019).

Dessa maneira, já se evidenciava a necessidade de que a transposição de um documento de origem alemã para o contexto sindical brasileiro não resultasse na preterição dos sindicatos em favor das comissões de fábrica como entidades representativas dos trabalhadores. Nesse contexto, os líderes sindicais reiteraram o valor dos órgãos e mecanismos afiliados aos sindicatos, tais como os comitês sindicais, além dos mecanismos de negociação coletiva vigentes no país, representados pelos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Além disso, na “Carta de Intenção”, era possível visualizar que dos oito pontos na Carta de Relações Laborais que negociavam o poder de participação das comissões de fábrica/conselho de trabalhadores, os trabalhadores brasileiros firmaram o compromisso de apenas discutir dois deles: as regulamentações sociais em matéria de RH e a organização do trabalho. Assim, os demais pontos que foram abordados na seção anterior ficaram de fora.

Desta maneira, no dia 26 de novembro de 2019, foi organizada uma reunião adicional entre os representantes sindicais do setor automobilístico da Volkswagen e a gestão da empresa, visando a avançar no processo de formalização da Carta de Relações Laborais. Durante o encontro, elaborou-se um “Protocolo de Conclusão” (Volkswagen, 2019), que oficializou a Carta nas instalações da corporação no território nacional, incorporando as alterações consensuais relacionadas à função da representação interna, especificamente a comissão de fábrica.

Como já havia sido estabelecido na Carta de Intenção anteriormente, o documento delineia de forma prioritária para sua execução dois eixos principais: regulamentações sociais em questões de recursos humanos e a organização do trabalho. Cada eixo é detalhado em subtópicos relevantes. Para o primeiro, são abordados: a contratação, administração, o desenvolvimento e o excedente de pessoal. Quanto ao segundo, contempla-se: o planejamento de pessoal, a organização para o trabalho, sistemas, tecnologia e métodos de produção, além da definição da jornada de trabalho.

No âmbito das regulamentações sociais ligadas aos recursos humanos, a representação interna passou a ter direito à informação em três subtópicos: “contratação de pessoal”, “administração de pessoal” e “desenvolvimento do pessoal”. A única exceção ocorreu em relação ao excedente de pessoal, sobre o qual as comissões de fábrica receberam a atribuição de consulta.

Quanto à organização do trabalho, a comissão de fábrica passou a ter direito à informação nos seguintes tópicos: “planejamento de pessoal” e “sistemas, tecnologia e métodos de produção”. Em relação à “organização do trabalho”, foi assegurado o direito de consulta. Por fim, no que se refere à “jornada de trabalho”, a comissão de fábrica obteve direito de cogestão.

Além disso, o documento assinado pelos brasileiros contempla bem menos pontos do que a Carta original; mesmo nos tópicos em que houve adesão, o resultado é visivelmente distinto. No que diz respeito às “regulamentações sociais em matéria de RH”, a Carta atribuía às comissões de fábrica/conselhos de trabalhadores poderes de cogestão em todos os subtópicos. No entanto, os trabalhadores brasileiros oficializaram níveis de participação inferiores: direito à informação em “contratação” e “desenvolvimento de pessoal”, e direito à consulta em “administração” e “excedente de pessoal”.

Padrão semelhante se observa no tópico “organização do trabalho”. Enquanto o documento original previa cogestão em quase todos os subtópicos – com exceção de “planejamento de pessoal”, que correspondia à consulta –, no Brasil foram aprovados níveis reduzidos de participação. Nesse caso, “planejamento de pessoal” e “sistemas, tecnologia e métodos de produção” ficaram restritos ao direito à informação, enquanto “organização do trabalho” foi enquadrada como direito à consulta. O único ponto mantido como cogestão, conforme a Carta original, foi a “jornada de trabalho” (Volkswagen, 2009). No quadro abaixo, é possível visualizar as diferenças entre o documento original e o aprovado pelos trabalhadores brasileiros.

Quadro 3 - Comparação entre a Carta de Relações Laborais original e a assinada pelos sindicatos brasileiros

Tema	Carta de Relações Laborais	Carta de Relações Laborais aprovada
Regulamentações sociais em matéria de RH		
Contratação de pessoal	Cogestão	Informação
Administração de pessoal	Cogestão	Consulta
Desenvolvimento do pessoal	Cogestão	Informação
Excedente de pessoal	Cogestão	Consulta
Organização do trabalho		
Planejamento de pessoal	Consulta	Informação
Organização para o trabalho	Cogestão	Consulta
Sistemas, tecnologia e método de produção	Cogestão	Informação
Jornada de trabalho	Cogestão	Cogestão

Fonte: elaboração do autor.

Tanto a demora quanto o receio de assinar a Carta de Relações Laborais diz respeito à reticência do movimento sindical no que se refere ao tópico da cogestão que é o centro do documento. Com base nos 10 entrevistados, depois que a Carta de Relações Laborais foi lançada, é possível visualizar a reticência do movimento. Dentre os 10, 7 entrevistados mencionaram suas posições no que diz respeito à Carta. Deles, 5 mencionaram críticas, outros 2 se mostraram mais favoráveis, enquanto o restante não mencionou explicitamente.

Quadro 4 - Posição frente à Carta

Posição frente à Carta	Nº de sindicalistas	Sindicatos
Crítica	5	SMABC (3); SMT (1); SMSC (1)
Favorável	2	SMC (1); SMABC (1)
Não mencionou	3	SMSC (2); SMC (2)

Fonte: elaboração do autor.

Entre os dirigentes que se mostraram críticos ao documento, é possível identificar duas perspectivas: a primeira via, que é majoritária, observa a cogestão como uma forma de “falso controle”; a segunda, de caráter mais “social”, criticava a incompatibilidade da cogestão com o ambiente das relações capital-trabalho no Brasil. Assim, dos 5 sindicalistas que expressaram críticas, 3 se referiram ao falso controle, 1 destacou apenas a crítica social e, por fim, 1 mencionou ambas.

Quadro 5 - Tipos de crítica ao modelo de cogestão

Crítica	Nº de sindicalistas	Sindicatos
Falso controle	3	SMABC; SMT
Social	1	SMABC (1)
Falso controle e social	1	SMABC (1)

Fonte: elaboração do autor.

No que se refere à concepção de “falso controle”, a questão central para os sindicalistas é que o direito de cogestão não se traduziria em poder de barganha real, devido ao baixo nível de participação dos trabalhadores brasileiros em órgãos decisórios da empresa, como o Conselho de Supervisão (Freire, 2013). Segundo o presidente do SMT, por exemplo, isso coloca os trabalhadores brasileiros em uma posição distinta da dos alemães. Nas palavras dele, ao

explicar a demora para aprovação: “Foi uma disputa interna, porque eles queriam a carta na íntegra como era a carta na Alemanha, não tem como. Lá os caras são acionistas, são donos da fábrica, entendeu? Nós não somos. Aí é complexo, né?” (Batista, 2022a). Para o sindicalista, os trabalhadores alemães são equiparados aos acionistas, já que ocupam assentos ao lado deles no órgão máximo de decisão da empresa.

Poder-se-ia supor que a existência de um CMT na Volkswagen e a presença de trabalhadores alemães no conselho de supervisão levariam os brasileiros a se sentirem representados nesses espaços decisórios, o que, em tese, poderia facilitar a aceitação integral da Carta de Relações Laborais, já que seus interesses estariam mediados por delegados alemães. Contudo, a realidade mostrou-se oposta a essa expectativa. Conforme relataram os entrevistados, em situações de reestruturação produtiva e redução de custos, os representantes alemães priorizam suas próprias demandas, deixando os trabalhadores brasileiros sem poder efetivo de interferência.

Mas efetivamente dizer, por exemplo, se o Comitê Mundial deliberar que vai fechar uma fábrica no Brasil, nós não participamos dessa discussão [...]. Esse alemão vai dar o palpite dele sobre, vai ter a posição dele sobre o fechamento dessa planta. E esse representante do Comitê Mundial, quando tiver isso na pauta, ele não vai passar no telefone e ligar pra gente aqui no Brasil e falar “ó meu velho, e aí, como é que tá? Tá na pauta aqui que vai fechar uma fábrica, o que vocês acham?” Isso nunca aconteceu, já teve decisão de fechamento aqui que a gente teve que enfrentar parando a fábrica. Então é um representante no Conselho de Supervisão da fábrica que tá olhando pros interesses dos alemães. Essa é a minha forma de ver. Olhando pros interesses do povo alemão, dos trabalhadores da Alemanha. (Silva, 2022a).

Assim, os sindicalistas brasileiros avaliam a posição das unidades brasileiras no contexto do grupo Volkswagen, percebendo a subordinação à matriz alemã e a ausência de canais de participação em órgãos decisórios como um limitador da eficácia dos acordos, comprometendo a implementação da cogestão.

Na visão dos sindicalistas brasileiros, identifica-se uma disparidade no poder de barganha entre trabalhadores alemães, que negociam diretamente com a matriz e têm representação no conselho de supervisão, e seus pares brasileiros, cujas negociações são realizadas com gestores locais subordinados à direção central. Tal configuração sugere uma cogestão menos efetiva no Brasil, onde o sindicato pode se ver compelido a assumir responsabilidades por decisões corporativas adversas aos trabalhadores sem ter influência real sobre tais decisões. Esse fator é esclarecido pelo ex-vice-presidente do CMT:

O presidente da empresa aqui tem uma limitação de autoridade, ele está subordinado a várias outras instâncias de direção [...]. Então ele se subordina a várias instâncias hierárquicas [...] portanto, tem limitações no poder de autoridade e nós não. Nós teríamos que assumir a cogestão, portanto as responsabilidades sobre a demissão de mil trabalhadores, por exemplo, num projeto de inovação, renovação, de reestruturação que envolveria dois mil, três mil trabalhadores em que nós, a partir do momento que nós consentíssemos com uma medida dessas, nós estaríamos abrindo mão da nossa ação sindical, se por acaso aquilo que foi combinado não acontecesse porque o que está combinado aqui a Volkswagen da Alemanha discordou por alguma outra razão, ou porque trocou o presidente ou porque trocou o representante para a América Latina. Então não estaríamos nas mesmas condições (Santana, 2013).

Esse mesmo ponto é ressaltado por um ex-coordenador da comissão de fábrica em São Carlos, observando a diferença de uma unidade produtiva subsidiária para a matriz, regulada pela legislação alemã, e que, para além da cogestão na unidade produtiva, permite a participação no conselho de supervisão: “Esse direito é um direito [a cogestão] que assiste a alemãozada. Então, em vários pontos ali, não dá pra gente aceitar (...) A minha questão é que é muito diferente o direito de participação de cogestão na Alemanha, onde ele escolhe o cara que vai ser o membro do conselho, certo?” (Silva, 2022a). Na fala do sindicalista, fica evidente que a plena participação dos trabalhadores na fábrica só é possível na Alemanha, pois os trabalhadores são representados junto com os acionistas, diferentemente do que aconteceria no Brasil.

No que diz respeito ao argumento “social”, um exemplo ilustrativo foi feito pelo ex-vice-presidente do CMT, para quem a história de repressão da empresa ao movimento sindical, durante a ditadura até os anos 2000, contribuiu para que não houvesse condições para a implementação da cogestão, em especial para o desenvolvimento de uma “cultura de negociação” (Santana, 2013). Para ele, isso se deve justamente ao histórico de lutas contra a empresa: “Até a década de 2000 nosso enfrentamento com a fábrica era algo muito forte, era algo de relação de disputa, aquela relação capital trabalho, aquela coisa mais crua” (Santana, 2013).

Outro argumento semelhante foi apresentado por um sindicalista do ABC, que destacou a incompatibilidade “cultural” da cogestão com a tradição brasileira. Segundo o entrevistado, essa limitação decorre também da ausência de uma legislação específica que ampare esse tipo de participação dos empregados:

A gente está muito longe disso. Culturalmente, e quando eu falo culturalmente, não só os trabalhadores, mas a cultura empresarial no Brasil não tem um ambiente que favoreça isso. A cultura governamental, a legislação nossa, ampara muito pouco essa questão, a gente até tem na lei a previsão da cogestão, mas ela é muito frágil. De novo, uma coisa é a cogestão na Alemanha, é muito bem pacificada, os trabalhadores têm o

assento lá no Conselho, eles têm participação no Conselho deliberativo, isso é cultural deles, não é o nosso caso brasileiro, então não dá para abraçar uma cultura que não é nossa (Damasceno, 2022).

Mesmo entre os 3 dirigentes que não mencionaram explicitamente problemas com a cogestão, 2 afirmaram que a função da Carta de Relações Laborais era apenas oficializar práticas que já ocorriam informalmente na relação com a empresa, em especial, práticas de informação e consulta. Nesse sentido, não expressaram a expectativa de que a cogestão pudesse fortalecer a atuação sindical (Dávilla, 2022; Camargo, 2023; Larocca, 2022).

Entre os entrevistados que avaliaram a Carta de Relações Laborais de forma positiva, apenas 1 apresentou argumentos sobre a rejeição dos sindicatos brasileiros. Para ele, essa recusa se deveu ao medo de que a Carta restringisse o direito de greve e a autonomia sindical. Nesse sentido, a fala reforça tanto o argumento do “falso poder”, destacado por sindicalistas contrários ao documento, quanto a crítica de ordem “social”. Além disso, segundo o entrevistado, os sindicatos não teriam compreendido a linguagem da “coparticipação” presente no texto (Batista, 2022b).

Quanto às repercussões da Carta, os sindicalistas observaram que o impacto do documento reside em formalizar uma relação preexistente. Um líder sindical de São Carlos salientou a importância da Carta de Relações Laborais na legitimação da representatividade das comissões de fábrica nas unidades produtivas (Larocca, 2022). Em especial, garantiu que as comissões mantivessem funções de informação e consulta mesmo em caso de mudança na direção da empresa, como afirmou um dirigente do SMC:

É que aqui no nosso caso, eu entendo que a Carta é bom que traz uma certa garantia, porque amanhã ou depois pode mudar a direção da empresa e pode ser que alguém chegue e fale “ah não, não é bem assim”. É porque tem um documento assinado aqui, então você tem que cumprir o que tá no documento, certo (Dávilla, 2022).

Dos entrevistados, apenas 1 relatou o uso efetivo do documento após sua assinatura. Segundo um integrante do SMC, a Carta possibilitou barrar uma tabela de “avaliação de desempenho” utilizada em Curitiba desde 2010, que penalizava inclusive ausências justificadas. Ao acionar a Carta, a comissão de fábrica obrigou o RH a suspender a prática, reforçando a exigência de diálogo prévio com os trabalhadores (Dávilla, 2023). Para além disso, em caso de descumprimento do acordo, ela permite aos sindicatos acionarem o CMT (Hamdan, 2023).

Na seção subsequente, é explicitada a análise dos dados empíricos recolhidos, interpretando-os através do referencial teórico selecionado. O objetivo é elucidar de que

maneira as instituições nacionais, particularmente aquelas associadas às relações industriais, influenciam as decisões dos atores locais no que tange à adesão ou rejeição da Carta de Relações Laborais.

A Carta de Relações Laborais e a especificidade institucional brasileira

Após a apresentação da teoria adotada e da análise dos casos estudados, torna-se possível interpretar os resultados à luz do institucionalismo histórico. Nesse quadro, conforme o modelo proposto no início do trabalho, as relações industriais no Brasil conformaram quadros interpretativos que não se ajustaram aos princípios da Carta de Relações Laborais. Por ter sido concebido a partir de um arranjo institucional distinto – marcado pela coordenação entre capital e trabalho –, o acordo encontrou obstáculos para sua implementação nas unidades produtivas brasileiras.

Como aponta a teoria, as relações industriais brasileiras são marcadas pela hierarquia, ou seja, pela ausência de canais efetivos de participação dos trabalhadores e, em especial, dos sindicatos. No âmbito corporativo, a participação dos trabalhadores ao longo da história da empresa foi praticamente inexistente. A ausência de assentos para representantes brasileiros nos conselhos de supervisão expressa esse padrão, uma vez que a própria relação entre matriz e subsidiária é hierárquica, concentrando os espaços de decisão na Alemanha e isolando os trabalhadores locais de instâncias centrais de deliberação. Assim, a única forma de interferência dos trabalhadores brasileiros é o Comitê Mundial de Trabalhadores, criado em 1999, e que funciona como órgão predominantemente de informação (Araujo, 2021; Hamdan, 2023).

A participação dos trabalhadores no mercado de trabalho (negociação coletiva) e no nível do estabelecimento sempre foi atravessada por intensos conflitos ao longo da história da empresa. Já nas décadas de 1960 e 1970, a empresa recorria a demissões em massa – de quatro a cinco mil trabalhadores às vésperas do dissídio – como forma de manter os salários baixos. Nesse contexto, os trabalhadores da Volkswagen participaram do ciclo de greves que mobilizou o país entre 1978 e 1980, evidenciando que, no plano da negociação coletiva, as relações eram marcadas por conflitos e ausência de participação. No nível dos estabelecimentos, também não havia órgãos de representação dos trabalhadores. Pelo contrário, quando a empresa passou a estimular sua criação em 1980, o fez com o objetivo de desarticular a ação sindical (Barbosa, 2004).

Somente em 1982, com o apoio de sindicalistas alemães, foi eleita a primeira comissão de fábrica não controlada pela empresa. Ainda assim, os sindicatos buscaram neutralizar qualquer possível enfraquecimento da estrutura sindical. Em São Bernardo e Taubaté, por exemplo, foram estabelecidos sistemas de representação unificada, em que os membros das comissões estavam vinculados ao sindicato. Nas demais unidades, as comissões também continuaram a ser ocupadas por dirigentes sindicais com respaldo do SMABC (Hamdan, 2023). Nesse sentido, mesmo tendo começado como uma reação da empresa as investidas sindicais, as comissões de fábrica representaram uma oportunidade de atuação no chão de fábrica, um espaço de difícil acesso no Brasil (Silva, 2022b).

Contudo, de forma geral, as relações industriais hierárquicas entre capital e trabalho moldaram a percepção dos dirigentes sindicais sobre a possibilidade de transformar essas comissões em algo próximo ao modelo alemão, no qual os conselhos de trabalhadores atuam em cooperação com a gerência – caracterizada por alguns autores como uma forma de “cogerência” (Müller-Jentsch, 2019). O ponto central é que, em um contexto de relações capital-trabalho marcadas pelo conflito, a remodelagem institucional das comissões de fábrica exigiria também uma mudança na percepção dos dirigentes sindicais, de modo que o confronto entre sindicato e empresa fosse substituído por arranjos mais próximos da “parceria social”, como ocorre no modelo alemão.

A percepção de que esse não seria o caso ficou evidente nas falas dos entrevistados ao justificarem a rejeição à cogestão. Dois argumentos principais foram mobilizados. O primeiro é que ela representaria um “falso poder”, podendo ser usada pela empresa para enfraquecer a legitimidade do sindicato diante dos trabalhadores. Nesse sentido, a cogestão só faria sentido em um país como a Alemanha, onde os trabalhadores têm assentos nos conselhos de supervisão. No Brasil, como subsidiária sujeita às diretivas da matriz, os aspectos positivos da cogestão seriam neutralizados, enquanto os dirigentes sindicais acabariam arcando com as consequências das decisões corporativas.

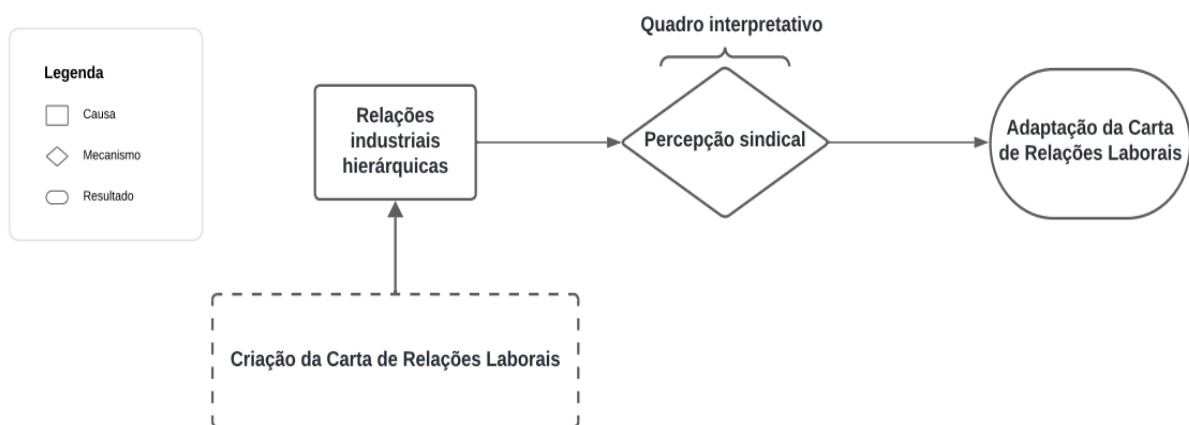
Há um paralelo possível com o início das comissões de fábrica no Brasil. Os sindicatos viam as comissões, no período do surgimento delas, como uma ameaça capaz de desestabilizar sua posição, assim como a cogestão foi interpretada com desconfiança, percebida como um risco de fragmentação do poder sindical e de distanciamento dos trabalhadores.

Outra evidência de que a lógica das relações industriais hierárquicas não seria facilmente transformada foi a crítica de ordem “social” à transposição da cogestão. Nesse caso, os dirigentes sindicais argumentaram que o Brasil não teria maturidade suficiente para incorporar esse modelo, em razão da ausência de uma tradição de negociação, nos mesmos termos da Alemanha, entre capital e trabalho no contexto nacional.

Em suma, o argumento pode ser sintetizado na figura a seguir: as relações industriais na Volkswagen do Brasil, marcadas pela hierarquia em seus diferentes níveis – corporativo, mercado de trabalho e estabelecimentos – constituem um fator causal central para explicar a percepção dos sindicalistas diante da Carta de Relações Laborais.

Nesse sentido, como as relações de trabalho no Brasil são marcadas pelo conflito entre capital e trabalho, torna-se problemático transpor para a esfera sindical um documento que institucionalize a cogestão e, conseqüentemente, atribua às comissões de fábrica funções de caráter gerencial. Essa percepção foi justificada por dois enquadramentos: a ideia de que se trataria de um “falso poder” e o argumento “social” de que o movimento sindical e o contexto nacional das relações entre empresas e sindicatos não permitiriam tal incorporação. Assim, passados dez anos desde a apresentação do documento, os sindicalistas atuaram para neutralizar a função de cogestão e preservar as comissões de fábrica em suas atribuições originais – basicamente de informação e, em alguns casos, de consulta.

Figura 2- Rastreamento das relações industriais até a ação sindical



Fonte: elaboração do autor.

Conclusão

A primeira conclusão deste artigo diz respeito a sua contribuição teórica. Em consonância com o institucionalismo histórico, sustenta-se a influência das instituições nacionais – em especial aquelas ligadas às relações industriais – sobre os limites e possibilidades das inovações institucionais. Desse modo, o artigo reforça a tese da diversidade das relações capital-trabalho (Hall; Soskice, 2001; Thelen, 2014).

Empiricamente, o artigo demonstrou a influência das instituições locais na adaptação de documentos internacionais de regulação do trabalho como os AMGs. Assim, ele se concentrou em como as relações industriais, marcadas pelo princípio da hierarquia em distintos níveis, dificultaram a implementação do modelo alemão de relações de trabalho, marcado pela cogestão das comissões de fábrica/conselhos de trabalho. Nesse sentido, os sindicalistas brasileiros procuraram adaptar o documento à realidade nacional, formalizando práticas que já eram realizadas de maneira informal entre a comissão de fábrica e a empresa. O objetivo foi assegurar proteção contra ações arbitrárias e, como se observou, essa adaptação não resultou em mudanças significativas no funcionamento das comissões.

Apesar de as explicações apresentadas neste artigo, futuras pesquisas são necessárias para compreender de forma mais precisa a influência de cada componente das relações industriais na conformação da percepção dos agentes sindicais. Análises comparativas poderiam indicar, por exemplo, qual dimensão pesa mais para a rejeição da cogestão: a ausência de participação no nível dos estabelecimentos, do mercado de trabalho ou do âmbito corporativo. Nesse sentido, torna-se fundamental o desenvolvimento de estudos histórico-comparativos que incluam casos com variações nessas dimensões das relações industriais aqui investigadas. Além disso, futuras pesquisas devem incluir entrevistas com outros *stakeholders*, como trabalhadores e representantes da própria empresa.

Bibliografia

ANNER, Mark S.; VEIGA, João Paulo Cândia. Brazil. In: FREGE, Carola; KELLY, John (ed.). **Comparative employment relations in the global economy**. 2. ed. London: Routledge, 2020. p. 404-426.

ARAUJO, Ariella. **O Sindicalismo do século XXI: A Dinâmica do Comitê Mundial de Trabalhadores da Daimler AG e Volkswagen AG**. São Paulo: Annablume, 2021.

BARBOSA, Maria dos Santos. **Sindicalismo em tempos de crise: A Experiência Na Volkswagen Do Brasil**. Santo André: Alpharrabio, 2003.

BARBOSA, Maria dos Santos. **Entrevista concedida a José Ricardo Ramalho, Iram Jácome Rodrigues e Marco Aurélio Santana**, jun. 2004.

- BARRIENTOS, Stephanie; MAYER, Frederick; PICKLES, John; POSTHUMA, Anne. Decent work in global production networks: Framing the policy debate. **International Labour Review**, Genebra, v. 150, n. 3-4, p. 297-317, 2011.
- BATISTA, Claudio. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, 1 out. 2022a.
- BATISTA, Gilson. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, 1 out. 2022b.
- CAMARGO, Daniel. **Entrevista on-line concedida aos pesquisadores José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos, Tarik Dias Hamdan e Lucas Walmrath**, set. 2023.
- COMITÊ NACIONAL DOS TRABALHOS DA VOLKS. Especial “Carta de intenção” – abr. 2019: Um avanço nas relações de trabalho! **Jornal do Comitê Nacional dos Trabalhadores na Volks**, SIMEC, p. 4, abr. 2019. Disponível em: https://www.simec.com.br/media/documentos/jornal_comite_volks_2.pdf. Acesso em: 29 out. 2022.
- COSTA, Hermes Augusto. Conselhos de Empresa Europeus militantes? Obstáculos, acordos e boas práticas à luz da experiência portuguesa na VW. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 19, n. 45, p. 82-112, 2017.
- CUNHA, Álvaro André Vieira. **O representante dos empregados no conselho de administração nas empresas abertas brasileiras**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2023.
- DAMASCENO, Wellington. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, 1. out. 2022.
- DÁVILLA, Jamil. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, 1. set. 2022.
- DÁVILLA, Jamil. **Entrevista on-line concedida aos pesquisadores José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos, Tarik Dias Hamdan e Lucas Walmrath**, set. 2023.
- EUROPEAN COMMISSION. Database on transnational company agreements - Employment, Social Affairs & Inclusion. **European Commission**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- EVANS, Peter. Is it Labor’s Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses. **Global Labour Journal**, Joanesburgo, v. 1, n. 3, p. 352-379, 2010.
- FICHTER, Michael; HELFEN, Markus; SYDOW, Jörg. Employment relations in global production networks: Initiating transfer of practices via union involvement. **Human Relations**, Califórnia, v. 64, n. 4, p. 599-622, abr. 2011.
- FICHTER, Michael; MCCALLUM, Jamie K. Implementing global framework agreements: the limits of social partnership. **Global Networks**, v. 15, jul. 2015.
- FICHTER, Michael; STEVIS, Dimitris. **Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA**. Berlim: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013.
- FORD, Michele; GILLAN, Michael. The global union federations in international industrial relations: A critical review. **Journal of Industrial Relations**, Londres, v. 57, n. 3, p. 456-475, 2015.
- FREIRE, Valdir. **Entrevista concedida a José Ricardo Ramalho e Iram Jácome Rodrigues**, fev. 2013.
- GERRING, John. **Case Study Research: Principles and Practices**. Cambridge: Cambridge University Press, 2016.
- HALL, Peter A.; TAYLOR, Rosemary C. R. Political science and the three new institutionalisms. **Political Studies**, Califórnia, v. 44, n. 5, p. 936-957, 1996.
- HALL, Peter A.; SOSKICE, David. An Introduction to Varieties of Capitalism. In: HALL, Peter A.; SOSKICE, David (ed.). **Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage**. Oxford: Oxford University Press, 2001. p. 1-68.
- HAMDAN, Tarik Dias. **Ação sindical transnacional: o caso da Volkswagen do Brasil**. 2023. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.
- HELFEN, Markus O.; SCHÜSSLER, Elke; STEVIS, Dimitris. Translating European Labor Relations Practices to the United States Through Global Framework Agreements? German and Swedish Multinationals Compared. **ILR Review**, v. 69, n. 3, p. 631-655, maio 2016.

HENDERSON, Jeffrey; DICKEN, Peter; COE, Neil; HESS, Martin; YEUNG, Henry Wai-Chung. Redes de produção globais e a análise do desenvolvimento econômico. **Revista Pós Ciências Sociais**, São Luís, v. 8, n. 15, p. 143-170, 2011. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/590>. Acesso em: 25 set. 2025.

HENNEBERT, Marc-Antonin. Os acordos-marco internacionais e as alianças sindicais internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 19, p. 114-140, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/70326>. Acesso em: 24 set. 2025.

INDUSTRIALL. **About us**. Disponível em: <https://www.industrialall-union.org/who-we-are>. Acesso em: 3 mar. 2024.

INDUSTRIALL. **IndustriALL suspends global agreement with Volkswagen**. Disponível em: <https://www.industrialall-union.org/industrialall-suspends-global-agreement-with-volkswagen>. Acesso em: 25 set. 2025.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Coleção Trabalho & desigualdade. Belo Horizonte: Fino Traço Editora, 2014. p. 213-246.

KREIBIG, Volkmar. Industrial Relations and Trade Unions in Economic and Social Transformation in East Germany. In: WETS, Johan (ed.). **Cultural Diversity in Trade Unions: A Challenge to Class Identity?** 1. ed. New York: Routledge, 2018. p. 119-147.

LAROCCA, André. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, set. 2022.

MCADAM, Doug; MCCARTHY, John D.; ZALD, Mayer N. Opportunities, mobilizing structures, and framing processes - toward a synthetic, comparative perspective on social movements. In: MCADAM, Doug; MCCARTHY, John D.; ZALD, Mayer N. (ed.). **Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings**. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. p. 93-140.

MORGAN, Glen; KRISTENSEN, Peer Hull. The contested space of multinationals: Varieties of institutionalism, varieties of capitalism. **Human Relations**, Califórnia, v. 59, n. 11, p. 1467-1490, nov. 2006.

MÜLLER-JENTSCH, Walther. **Mitbestimmung: Arbeitnehmerrechte im Betrieb und Unternehmen**. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2019.

NÖLKE, Andreas; VLIEGENTHART, Arjan. Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe. **World Politics**, Cambridge, v. 61, n. 4, p. 670-702, 2009.

NÖLKE, Andreas; BRINK, Tobias ten; MAY, Christian; CLAAR, Simone. **State-permeated capitalism in large emerging economies**. 1. ed. London; New York: Routledge, 2021.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2020.

PATRASCU, Daniel. VW Sings New Global Labor Charter with Workers. **Autoevolution**, 2 nov. 2009. Disponível em: <https://www.autoevolution.com/news/vw-sings-new-global-labor-charter-with-workers-12730.html>. Acesso em: 6 dez. 2022.

PERISSINOTTO, Renato; NUNES, Wellington. **Introdução aos Métodos Qualitativos: Comparação Histórica, QCA e Process Tracing**. São Paulo: Edusp, 2023.

PIERSON, Paul. **Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2011.

RAGIN, Charles C. **The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies**. Oakland: University of California Press, 2014.

RAMALHO, José Ricardo. Flexibilidade e crise do emprego industrial – sindicatos, regiões e novas ações empresariais. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 12, n. 25, p. 252-284, 2010.

RAMALHO, José Ricardo. Trabalho, sindicato e globalização. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 41, p. 25-43, out. 2014.

- RAMALHO, José Ricardo; SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, p. 9-29, 2018.
- RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo; LIMA, Jacob Carlos. **Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico**. São Paulo: Annablume, 2022.
- SANTANA, Wagner. **Entrevista concedida a José Ricardo Ramalho e Iram Jácome Rodrigues**, fev. 2013.
- SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Redes de produção globais (RPGs): contribuições conceituais para a pesquisa em ciências sociais. **Revista Pós Ciências Sociais**, São Paulo, v. 8, n. 15, p. 127-142, 2011.
- SCHNEIDER, Ben Ross. **Hierarchical capitalism in Latin America: business, labor, and the challenges of equitable development**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- SILVA, Erik. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, out. 2022a.
- SILVA, José Roberto Nogueira da. **Entrevista on-line concedida a Tarik Dias Hamdan**, out. 2022b.
- SYDOW, Jörg; FICHTER, Michael; HELFEN, Markus; SAYIM, Kadire Zeynep; STEVIS, Dimitris. Implementation of Global Framework Agreements: towards a multi-organizational practice perspective. **Transfer: European Review of Labour and Research**, Califórnia, v. 20, n. 4, p. 489-503, nov. 2014.
- TARROW, Sidney. **Poder em movimento: Movimentos sociais e confronto político**. Petrópolis: Editora Vozes, 2009.
- THELEN, Kathleen A. **Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany**. Ithaca: Cornell University Press, 1992.
- THELEN, Kathleen A. **Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity**. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.
- THELEN, Kathleen; STEINMO, Sven. Historical institutionalism in comparative politics. *In*: THELEN, Kathleen; STEINMO, Sven; LONGSTRETH, Frank (ed.). **Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis**. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. p. 1-32.
- VITOLS, Sigurt. Varieties of Corporate Governance: Comparing Germany and the UK. *In*: HALL, Peter; SOSKICE, David. **Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage**. Oxford: Oxford University Press, 2001. p. 337-360.
- VOLKSWAGEN. **Charter on Labour Relations within the Volkswagen Group**. Wolfsburg: Volkswagen Group, 2009. Disponível em: <https://www.volkswagenag.com/en/sustainability/policy.html>. Acesso em: 2 set. 2021.
- VOLKSWAGEN. **Protocolo de conclusão**. Wolfsburg: Volkswagen Group, 2019.
- WHITTALL, Michael; LUCIO, Miguel Martínez; SÁNCHEZ, Fernando Rocha; MUSTCHIN, Stephen; TELLJOHANN, Volker. Workplace trade union engagement with European Works Councils and transnational agreements: The case of Volkswagen Europe. **European Journal of Industrial Relations**, Califórnia, v. 23, n. 4, p. 397-414, 2017.
- ZALD, Mayer N. Culture, ideology and strategic framing. *In*: MCADAM, Doug; MCCARTHY, John D.; ZALD, Mayer N. (ed.). **Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings**. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. p. 261-274.

Recebido em: 11/3/2024

Aceito em: 22/1/2026

**AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E OS SINDICATOS NA
ALEMANHA E EM PORTUGAL**

***DIGITAL LABOUR PLATFORMS AND TRADE UNIONS IN GERMANY AND
PORTUGAL***

Vamberto Ferreira Miranda Filho*

Resumo

As plataformas digitais de trabalho emergiram na última década e despertaram bastante preocupação pela precarização das condições de trabalho que pode acompanhá-las. Esse fenômeno tem desafiado os sindicatos tradicionais na Alemanha e em Portugal. O objetivo desta investigação foi analisar iniciativas sindicais de mobilização do poder de influência, particularmente de cooperação com outros atores sociais e de discurso junto à sociedade em geral, visando à melhoria das condições de trabalho de *cloud* e *gigworkers*. Tendo como fontes de evidências entrevistas semiestruturadas, análise de documentos e observação direta, realizou-se um estudo de casos com foco em dois sindicatos, o *Industriegewerkschaft Metall* (IG Metall) e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP). Os resultados da investigação sugerem a existência de fragilidades e pontos fortes em ambas as iniciativas analisadas: no caso do IG Metall, por um lado, ausência de manifestações de rua e de cooperação com sindicatos do Sul Global; por outro lado, *FairCrowdWork*, declaração de Frankfurt, *FairTube*, cooperação científica. No caso do STRUP, por um lado, ausência de iniciativas de cooperação sindical transnacional, recurso ao digital embrionário; por outro lado, caderno reivindicativo TVDE, manifestações de rua, colaboração com cientistas. Conclui-se que é necessária uma interligação entre recursos de poder sindical tradicionais e digitais, bem como entre “Norte” e “Sul Global” para se enfrentar os desafios da economia de plataformas.

Palavras-chave: Plataformas digitais de trabalho. Sindicatos. Alemanha. Portugal.

Abstract

Digital labour platforms have emerged in the last decade and have raised much concern about the precariousness of working conditions that can accompany them. This phenomenon has challenged mainstream trade unions in Germany and Portugal. The aim of this research was to analyse trade union initiatives to mobilise power of influence, particularly cooperation with other social actors and discourse with society at large, to improve the working conditions of cloud- and gigworkers. Using semi-structured interviews, document analysis and direct observation as sources of evidence, a case study was conducted focusing on IG Metall and STRUP. The research findings suggest that there are weaknesses and strengths in both initiatives analysed: at IG Metall, on the one hand, absence of street demonstrations and cooperation with trade unions in the Global South; on the other hand, FairCrowdWork, Frankfurt declaration, FairTube, scientific cooperation. At STRUP, on the one hand, no transnational trade union cooperation initiatives, embryonic digitalisation; on the other hand, TVDE book of demands, street demonstrations, collaboration with scientists. It concludes that an interconnection between traditional and digital trade union power resources, as well as between the Global North and South, is needed to address the challenges of the platform economy.

Keywords: Digital labour platforms. Trade unions. Germany. Portugal.

* Doutor em sociologia (relações de trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo) pela Universidade de Coimbra, Portugal, com período sanduíche no *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, Alemanha. Professor Adjunto da UNEB. E-mail: vfmfilho@uneb.br.

Introdução: as plataformas digitais e os sindicatos

Uma das transformações mais recentes no mundo do trabalho é a (oni)presença das plataformas digitais. O crescimento da utilização dessas plataformas pode ser compreendido como uma convergência de diversas tendências, nomeadamente: a difusão da digitalização, a expansão das práticas de teletrabalho, o crescimento de intermediários em cadeias globais de valor, um crescimento geral do trabalho autônomo nos serviços, um aumento generalizado de formas de trabalho *just-in-time* etc. (Huws *et al.*, 2017). Plataformas são empresas que subcontratam uma força de trabalho atomizada para prestar serviços a clientes (Rani; Gobel, 2023), podendo ser tanto plataformas de trabalho baseadas na internet (*cloudwork*)¹ quanto plataformas de trabalho baseado na localização (*gigwork*)², com suas respectivas subcategorias (Schmidt, 2017). A classificação dos(as) trabalhadores(as) de plataformas como autônomos(as) (De Stefano, 2016), a dispersão geográfica desses(as) trabalhadores(as) (Joyce *et al.*, 2020)³, bem como as desativações arbitrárias unilaterais por parte das plataformas (Berg *et al.*, 2018) são algumas das questões que têm dificultado a representação desse segmento da força de trabalho.

Globalmente essas plataformas emergiram no contexto da crise financeira de 2008 (Srnicsek, 2017). Na Europa esse fenômeno tem se desenvolvido desde 2010 (Fabo; Beblavý; Kilhoffer, 2017) e acelerou sua expansão com a crise da covid-19 (Piasna; Zwysen; Drahokoupil, 2022). Em meio às dificuldades de se identificar o percentual da força de trabalho envolvida nesse fenômeno no contexto europeu, estimativas mais cautelosas sugerem uma porção entre 1,1% (Piasna; Zwysen; Drahokoupil, 2022), 2,3% (Pesole *et al.*, 2018) ou até 2,9% (Huws *et al.*, 2017). Contudo, ainda que represente uma pequena parcela da força de trabalho, a investigação sobre o trabalho em plataformas digitais se justifica, pois se trata de um fenômeno global com repercussão em diversos setores industriais.

São crescentes os estudos empíricos sobre os sindicatos tradicionais em relação às plataformas digitais de trabalho tanto no chamado “Norte” quanto no “Sul Global”.

¹ O *cloudwork* refere-se à atividade realizada independentemente da localização através da internet, atribuída a um grupo aberto (*crowd*) ou a indivíduos específicos (como criadores de conteúdo).

² O *gigwork* refere-se à atividade executada num local específico, num momento específico, como o transporte individual de passageiros.

³ A exceção é o setor de entrega de refeições (estafetas), em que os(as) trabalhadores(as) podem se reunir com mais frequência em locais específicos.

Particularmente na Alemanha, os estudos têm se intensificado no período recente e tratam de questões como as iniciativas sindicais para a regulação dessa modalidade de trabalho (Haipeter; Hoose, 2019; Nierling *et al.*, 2021), a organização de novos(as) tipos de trabalhadores(as) nesse ambiente em desenvolvimento (Niebler; Kern, 2020), a busca dos sindicatos por limites ao trabalho em plataformas digitais (Funke; Picot, 2021), bem como o desenvolvimento de infraestruturas (Gegenhuber *et al.*, 2022) dentre outras. Já em Portugal, começam a surgir alguns estudos com foco nos perfis de trabalhadores(as) e seus interesses na representação coletiva (Boavida; Moniz, 2022), nas lógicas reivindicativas e organizativas dos(as) trabalhadores(as) (Costa; Soeiro; Miranda Filho, 2022), assim como nas iniciativas para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais (Miranda Filho, 2023).

Nesse cenário, a questão de partida para esta investigação foi a seguinte: como os sindicatos na Alemanha e em Portugal têm mobilizado seu poder de influência social, notadamente de cooperação com outros atores sociais e de discurso junto à sociedade em geral, visando a reforçar seu poder de organização e a criar pressão pública para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais dos setores de *cloud* e *gigwork*? Esta investigação tem como objetivo, portanto, analisar dois casos: na Alemanha, o *Industriegewerkschaft Metall* (IG Metall); e em Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP). O primeiro sindicato tem como foco o chamado *cloudwork*, enquanto o segundo foca no chamado *gigwork*. Argumenta-se a partir de estudos de caso de natureza exploratória e qualitativa que as iniciativas desenvolvidas pelo IG Metall e pelo STRUP, voltadas para trabalhadores(as) de plataformas digitais, apresentam fragilidades e pontos fortes, como também complementaridades na mobilização de recursos de poder, particularmente do poder de influência social de cooperação e discurso.

Instrumental teórico-analítico para a análise das iniciativas sindicais

Esta investigação utilizou como ferramenta teórico-analítica a Abordagem dos Recursos de Poder – ARP (Dörre, 2008). Três razões explicam a opção por essa abordagem: a ARP tem sido utilizada em estudos sobre a ação sindical nas sociedades capitalistas tanto no chamado Norte (Vandaele, 2020) quanto no Sul Global (Costa *et al.*, 2020; Krein; Dias, 2018). Além disso, a ARP tem sido usada em investigações sobre o trabalho em plataformas digitais (Basualdo *et al.*, 2021). Por fim, a ARP tem sido utilizada pelos sindicatos para o seu trabalho

diário (Schmalz; Thiel, 2017), uma característica importante para os estudos de caso, como será descrito adiante. A ARP fundamenta-se na hipótese de que os(as) trabalhadores(as) podem defender os seus interesses por meio da mobilização coletiva de diferentes recursos de poder na relação entre capital e trabalho (Schmalz; Ludwig; Webster, 2018). Portanto, na base da ARP está uma concepção marxiana de classe, pois o poder de classe é exercido por trabalhadores(as) ao enfrentar o capital como antagonista (Gallas, 2018).

O principal objetivo da ARP é analisar os espaços de ação dos sindicatos e trabalhadores(as) em determinadas circunstâncias (Schmalz; Ludwig; Webster, 2018). A base da ARP é formada pelos conceitos de poder estrutural e poder de organização desenvolvidos por Wright (2000) e Silver (2003), ampliada com o conceito de poder institucional (Brinkmann *et al.*, 2008) e, posteriormente, poder comunicativo (Gerst; Pickshaus; Wagner, 2011) e social (Schmalz; Dörre, 2014). Portanto, tais conceitos representam as quatro fontes de poder do trabalho que se influenciam reciprocamente e se desenvolvem em contextos socioeconômicos específicos.

O poder estrutural resulta simplesmente da localização dos(as) trabalhadores(as) dentro do sistema econômico (Wright, 2000), sendo compreendido como um recurso de poder primário, pois está à disposição dos(as) trabalhadores(as), mesmo na ausência de uma representação coletiva de interesses (Schmalz; Dörre, 2014). Essa fonte de poder pode ser usada como uma capacidade de perturbar a valorização do capital por sua natureza disruptiva (Schmalz; Ludwig; Webster, 2018), manifestando-se na produção e no mercado (Silver, 2003). Um indicador fundamental dessa fonte de poder é a taxa de desemprego (Lehndorff; Dribbusch; Schulten, 2017). O poder de organização, por seu turno, resulta da formação de associações coletivas de trabalhadores(as) (Wright, 2000) que, ao contrário do poder estrutural, requer um longo processo de organização e a emergência de atores coletivos (Brinkmann *et al.*, 2008). Dois aspectos destacam-se na mobilização dessa fonte de poder: os níveis de atuação desses atores e os fatores que podem ser utilizados na sua avaliação (Schmalz; Dörre, 2014). Um indicador do poder de organização do trabalho é a densidade sindical (Lehndorff; Dribbusch; Schulten, 2017). O poder institucional surge como resultado de negociações e conflitos baseados em poder estrutural e poder de organização (Brinkmann *et al.*, 2008). É considerado como uma fonte secundária de poder (Brinkmann; Nachtwey, 2010), podendo se expressar nos sistemas nacionais de relações laborais (Lehndorff; Dribbusch; Schulten, 2017), concedendo amplos direitos aos sindicatos, mas colocando limites a sua capacidade de ação (Costa *et al.*,

2020). Um indicador do poder institucional dos sindicatos é a cobertura da negociação coletiva (Lehndorff; Dribbusch; Schulten, 2017). Finalmente, o poder social caracteriza-se como a margem de ação resultante de vínculos de cooperação viáveis com movimentos sociais e populares, bem como o apoio da sociedade às demandas sindicais (Schmalz; Dörre, 2014). Essa fonte de poder sindical pode manifestar-se de duas formas: poder de cooperação, que significa formar redes com outros atores sociais e ser capaz de ativá-las para mobilizações e campanhas (Frege; Heery; Turner, 2004); e poder de discurso/comunicativo, que se expressa na capacidade de intervir com sucesso em debates públicos ou em conflitos (Gerst; Pickshaus; Wagner, 2011). Contudo, um indicador desse recurso de poder pode ser a percepção cidadã (Lehndorff; Dribbusch; Schulten, 2017).

Método, casos selecionados e fontes de evidências

A investigação utilizou como método o estudo de casos múltiplos (Yin, 2018) para compreender as estratégias de mobilização de poder de cooperação e de discurso sindical no trabalho em plataformas digitais. A seleção dos casos do IG Metall e do STRUP deu-se pelos seguintes motivos: por um lado, o IG Metall é amplamente reconhecido na literatura especializada como pioneiro e um dos principais atores sindicais a desenvolver iniciativas voltadas para trabalhadores(as) do setor do *cloudwork* (Degryse, 2023); por outro lado, o STRUP também pode ser referido como o principal sindicato português a desenvolver iniciativas voltadas para trabalhadores(as) do setor do *gigwork* (Costa; Soeiro; Miranda Filho, 2022). Portanto, a intenção foi abordar os casos alemão e português, trazendo à luz evidências de diferentes setores (*cloud* e *gigwork*) do trabalho em plataformas, visando a ampliar a compreensão sobre o fenômeno investigado.

Três fontes de evidências foram utilizadas, sendo as entrevistas semiestruturadas a principal delas. Trabalhou-se com cinco categorias de entrevistados(as): 1) representantes sindicais da estrutura do STRUP/Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS)/Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) e do IG Metall/Confederação dos Sindicatos Alemães (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, DGB); 2) ativistas, ou seja, pessoas que não ocupam, necessariamente, uma posição formal na estrutura sindical, mas que desempenham um papel estratégico na mobilização dos(as) trabalhadores(as) de plataformas; 3) legisladores(as) engajados(as) com a pauta do

trabalho em plataformas digitais nas comissões parlamentares de trabalho e assuntos sociais em seus respectivos países; 4) trabalhadores(as) tanto do setor do *cloudwork* quanto do setor do *gigwork* de gêneros diferentes em cada país; e 5) investigadores(as) implicados(as) no debate público, na formulação de políticas e/ou nas estratégias sindicais relacionadas ao tema. A intenção foi obter variados depoimentos para melhor contextualizar o problema investigado. Todas as entrevistas foram conduzidas por meio da plataforma *Zoom* com duração média de 40 minutos.

Em segundo lugar, trabalhou-se com documentação (Yin, 2018). Essa constituiu-se dos seguintes documentos: comunicados sindicais; estatutos do IG Metall e do STRUP; relatórios de reuniões e conferências; Lei 45/2018 (“Lei Uber”); Proposta de Diretiva Europeia; dossiês; discursos de dirigentes sindicais; plataformas *FairCrowdWork* e *FairTube*; Declaração de Frankfurt, código de conduta do *crowdsourcing*, vídeos relacionados aos casos selecionados etc.

Adicionalmente, realizou-se observação direta (Yin, 2018), que ocorreu em diversos espaços, nomeadamente: nas sedes dos dois sindicatos; em audiências públicas sobre o tema do trabalho em plataformas digitais convocadas por legisladores(as) no Reichstag alemão e na Assembleia da República Portuguesa; bem como em manifestações de rua de trabalhadores(as) do setor do *gigwork*. A utilização de múltiplas fontes de evidência (entrevistas, documentos e observações) teve como objetivo realizar uma triangulação, visando à qualificação dos resultados da investigação.

Finalmente, a categorização das informações foi feita com o auxílio do *software MaxQda*, versão Maxqda 2022, Release 22.2.1 standard. Nessa perspectiva, seguiu-se uma abordagem dedutiva e orientada pelos conceitos da ARP na análise das informações (Kuckartz; Rädiker, 2019). Portanto, os conceitos teóricos previamente definidos (poder social de cooperação e de discurso) orientaram a análise do material empírico, como pode ser observado adiante.

Alemanha: cooperação e diálogo com as plataformas digitais de trabalho?

Na Alemanha, alguns estudos quantitativos fornecem informações sobre o trabalho em plataformas digitais. Estimativas sobre a extensão da população economicamente ativa envolvida com o trabalho em plataformas digitais variam entre 0,85% e 4,8%. Os estudos quantitativos sugerem ainda que esse fenômeno é mais comum nos grupos etários mais jovens

(16 a 44 anos) do que nos mais velhos. As investigações sugerem também que os homens estão ligeiramente mais representados do que as mulheres (numa proporção de 1 homem para 0,7 mulher). Além disso, estudantes e detentores(as) de certificados de fim de estudos com 12-13 anos são mais propensos a realizar trabalho baseado na internet (*cloudwork*). Por fim, estima-se que a maioria das pessoas que desenvolve essa atividade tende a ter o ensino médio completo (Bonin; Rinne, 2017; Huws; Joyce, 2016; Serfling, 2018).

O IG Metall tem sido o sindicato mais ativo na Alemanha com iniciativas para o trabalho em plataformas digitais desde 2012⁴. Essa organização foi fundada em 1949, mas suas origens remontam à fundação da Associação Alemã de Metalúrgicos (*Deutschen Metallarbeiter-Verband – DMV*), em 1891 (Hofmann; Benner, 2019). O sindicato abrange três setores econômicos: 1) indústria metalúrgica, extração de metais, indústria produtora de ferro e aço, artesanato metálico e indústrias afins, artesanato e ramo de serviços; 2) indústria têxtil e de vestuário e indústrias e serviços relacionados; e 3) transformação da madeira, processamento da madeira e processamento de plásticos. Atualmente, o sindicato é considerado o maior da Alemanha, reunindo aproximadamente 2,2 milhões de trabalhadores(as) em sua base (Statista, 2022). No ano de 2021, as contribuições dos(as) filiados(as) ao sindicato totalizaram 592 milhões de euros (Ernst, 2022). Sua sede localiza-se na cidade de *Frankfurt am Main*, no estado de *Hessen*. O IG Metall é membro da DGB, a qual está filiada à Confederação Sindical Internacional – ITUC/CSI/ IGB (IG Metall, 2020).

Poder de cooperação

Quanto ao poder social de cooperação, buscou-se perceber no nível da produção a construção de pontes entre os dirigentes sindicais e ativistas engajados na defesa dos interesses coletivos dos(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais, que contribuíram para a penetração do sindicato no local de trabalho. Nesse sentido, no primeiro momento do desenvolvimento das iniciativas sindicais observou-se nas entrevistas que a participação de um profissional com expertise no setor do *cloudwork* foi de fundamental importância para o IG Metall: “contrataram Michael Silberman, dos Estados Unidos, que anteriormente tinha feito a plataforma *Turkopticon*” (A - I, Pos. 4). Essa observação encontra respaldo em outro estudo sobre o tema

⁴ O acompanhamento do IG Metall foi fundamental para que um(a) filiado(a) fosse reconhecido(a) como empregado(a) de uma plataforma digital, em dezembro de 2020 (Bundesarbeitsgericht, 2020; Coelho, 2021).

(Haipeter; Hoose, 2019). No entanto, recentemente a ampliação das iniciativas em curso ocorreu por meio do contato com a liderança de uma organização de trabalhadores(as) do setor do *cloudwork*: “em 2018 nós conhecemos Jörg Sprave, o conhecido YouTuber alemão, e ele iniciou naquela época uma iniciativa chamada Youtubers Union” (A - IG Metall, Pos. 6). Essa compreensão também encontra respaldo na literatura especializada (Niebler; Kern, 2020).

O poder social de cooperação pode se expressar também no nível do sistema político/social através de protestos/concentrações no espaço público. Nesses, o sindicato tenta mobilizar a sociedade em torno da pauta dos(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais. Nesse sentido, não se percebeu indícios de regularidade de manifestações de rua destes(as) trabalhadores(as) nos depoimentos dos(as) entrevistados(as), nas observações, nem nos documentos. Essa constatação vai ao encontro de outras investigações que sugerem que as iniciativas do IG Metall se voltam principalmente para o *cloudwork* (Funke; Picot, 2021; Gegenhuber *et al.*, 2022; Rosenbohm; Hoose, 2023). A dificuldade em organizar trabalhadores(as) desse setor foi mesmo mencionada nas entrevistas: “se tu queres falar com entregadores da Deliveroo ou da Foodora, podes ir às ruas e conversar com eles. Mas não podíamos fazer isso com os que trabalham online” (A – A2, Pos. 4). Contudo, esse limite parece compensado pelo poder de organização do próprio sindicato, bem como por algumas iniciativas sindicais de protestos nas redes sociais digitais (Representative Press, 2019).

Em relação à mobilização do poder social de cooperação no nível transnacional, duas iniciativas podem ser destacadas. Por um lado, é possível dizer que desde 2015, com a iniciativa *FairCrowdWork*⁵, o IG Metall, conjuntamente com outros sindicatos – notadamente Arbeiterkammer e Österreichischer Gewerkschaftsbund, da Áustria, e Unionen, da Suécia – tem buscado mobilizar esse recurso de poder para o enfrentamento dos problemas no trabalho em plataformas, tais como a ausência de redes de trabalhadores(as) que estão dispersos geograficamente. Essa iniciativa tem sido apontada como um exemplo importante de cooperação sindical transnacional (Vandaele, 2018), inclusive no aspecto da renovação sindical (Johnston; Land-kazlauskas, 2018). Por outro lado, desde julho de 2019, a cooperação sindical transnacional foi ampliada significativamente com a coligação com um movimento de base de trabalhadores(as), *YouTubers Union*; bem como em julho de 2020 com a fundação da

⁵ O website *Fair Crowd Work* reúne informações sobre o trabalho em plataformas, apps e *crowdwork* da perspectiva dos(as) trabalhadores(as) de plataformas e dos sindicatos (<http://faircrowd.work/de/>).

associação *FairTube*⁶, visto que: “as plataformas de *crowdsourcing* são um ramo muito restrito, que poucas pessoas conhecem e todas conhecem o YouTube. Por isso, nós decidimos chamar atenção para o tema” (A – IG Metall, Pos. 6). Essa iniciativa tem sido considerada uma tentativa de ampliação dessa fonte de poder (Niebler; Kern, 2020), além de uma nova possibilidade de representação de interesses de trabalhadores(as) (Rosenbohm; Hoose, 2023).

Poder de discurso

Algumas iniciativas sindicais remetem à análise do poder social de discurso. Nesse sentido, uma primeira questão investigada foi a existência de algum documento com o estabelecimento de uma agenda de reivindicações. Nessa perspectiva, destaca-se a Declaração de Frankfurt (IG Metall *et al*, 2016) para o trabalho em plataformas digitais. O documento apresenta uma série de propostas para os problemas emergentes com o trabalho em plataformas digitais, por exemplo, a necessidade de adequação à legislação nacional, o esclarecimento do status de emprego, o direito de organização, a proteção social etc. Diversos autores têm chamado a atenção para a relevância dessa iniciativa (Vandaele, 2021), sem, no entanto, deixar de apontar seus limites (Funke; Picot, 2021). Além disso, essa Declaração foi uma iniciativa que gerou vários desdobramentos em termos de poder institucional, dentre os quais destacam-se o “Código de Conduta” (Code of Conduct, 2017) para o trabalho remunerado em plataformas digitais, bem como a ouvidoria – *Ombudsstelle* (IG Metall, 2018).

A cooperação com o meio científico pode ser tomada da mesma forma como outro exemplo de mobilização do poder social de discurso sindical em nível tanto nacional quanto transnacional. Nesse âmbito, vale a pena referir o intercâmbio estreito com cientistas, bem como organizações com forte orientação científica com as quais o IG Metall estabelece contato: “por exemplo, com a Fundação Hans-Böckler. E, sim, nós temos também contato, na organização Fairwork” (A - IG Metall, Pos. 20). Além de fortalecer o poder de discurso, tais esforços sindicais representam ainda indícios da existência de um regime de conhecimento sindical (Pulignano; Hauptmeier; Frans, 2023).

As iniciativas do IG Metall parecem mobilizar poder social de discurso em nível transnacional, influenciando também o debate público europeu. Nesse sentido, é provável que

⁶ Trata-se de uma associação que foi formada visando a melhorar as condições de trabalho de trabalhadores(as) de plataformas (<https://fairtube.info/>).

tais iniciativas do IG Metall tenham repercutido mesmo na elaboração de documentos das instituições europeias, tais como a Diretiva Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho através de Plataformas Digitais: “sei que grande parte do conteúdo foi desenvolvida junto com os sindicatos, em particular os sindicatos alemães” (A – A2, Pos. 6). Essa proposta de Diretiva (European Commission, 2021) foi ainda um tema abordado em documentos da estrutura sindical na Alemanha (DGB, 2022; IG Metall, 2021).

Por fim, o recurso ao digital pode ser tomado como um aspecto inovador nas investigações sobre as tentativas de mobilização do poder social de discurso. Uma série de estudos tem reconhecido os avanços do IG Metall na utilização das tecnologias digitais mencionadas acima com a finalidade de exercer poder de discurso sobre a opinião pública (Haipeter; Hoose, 2019; Johnston *et al.*, 2020), promovendo “poder de negociação” (Dufresne; Leterme, 2021), o qual é ainda percebido como limitado entre trabalhadores(as) do setor do *cloudwork* (Vandaele, 2021).

Ao mesmo tempo, inúmeros desafios permanecem. Por exemplo, o direito de acesso digital por parte dos sindicatos, de modo que: “eles possam trocar ideias com os *crowdworkers*” (A – P1, Pos. 4). Além disso, há uma preocupação com o crescente controle algorítmico dos(as) trabalhadores(as), pois: “cada vez mais os algoritmos assumem o controle dos trabalhadores. É importante para os sindicatos também reagirem” (A - DGB, Pos. 2). Entretanto, já se encontram registros sobre o direito de participação de representantes de trabalhadores(as) em questões de utilização de tecnologias digitais relacionadas ao desempenho na Alemanha (Miranda Filho, 2023).

Portugal: confronto e denúncia da exploração no trabalho em plataformas digitais?

Em Portugal há uma escassez de investigações empíricas sobre o fenômeno do trabalho em plataformas digitais. No entanto, um estudo comparativo sobre esse fenômeno na Europa sugere que 4,2% da população portuguesa economicamente ativa realizou trabalho significativo (ao menos 25% da sua renda mensal) através de plataformas digitais. Além disso, estima-se uma proporção de mulheres para homens de 0,91 nessas atividades, ou seja, uma predominância masculina. Constatou-se, por fim, uma elevada taxa de trabalhadores(as) que realizam serviços baseados na localização (Pesole *et al.*, 2018).

Com relação às iniciativas sindicais voltadas para os(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais, o STRUP tem se destacado. Esse sindicato é considerado a maior

organização sindical no setor dos transportes rodoviários e urbanos de Portugal (STRUP, 2022), possuindo cerca de 12 mil trabalhadores(as) na sua base, de acordo com informação disponibilizada pelo sindicato. O STRUP foi fundado no ano de 2006 como resultado da fusão de outros sindicatos regionais que existiam desde 1975, alguns até antes da “Revolução de Abril”, para representar trabalhadores(as) que exercem sua atividade no setor de transportes rodoviários e urbanos ou em outros setores de atividades relacionadas ao transporte. Do ponto de vista político ideológico, o STRUP é uma organização sindical da chamada esquerda tradicional, pois “[...] reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivos e individuais dos trabalhadores” (BTE, 2006, p. 3.786). Atualmente, a sede do sindicato fica em um prédio na cidade de Lisboa. No Plano nacional, o STRUP é filiado à FECTRANS, bem como à CGTP-IN (Portugal, 2006). Já no plano internacional, o sindicato mantém relações de cooperação com a Federação Sindical Mundial (FSM/WFTU).

Poder de cooperação

Em relação às tentativas de mobilização de poder de cooperação no nível da produção, o STRUP utilizou-se da eleição, para delegados sindicais (STRUP, 2021a), de 2 motoristas do setor do Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de plataforma Eletrônica (TVDE) como estratégia de construção de pontes com os(as) trabalhadores(as) do setor do *gigwork*/TVDE. Essa iniciativa tem sido considerada de fundamental importância para aproximar colegas de trabalho das lutas desse setor encampadas pelo sindicato.

Quanto às tentativas de mobilização de poder de cooperação no nível do sistema político, a realização de protestos e concentrações tem sido uma marca das iniciativas do STRUP (CGTP-IN, 2020; FECTRANS, 2021a; STRUP, 2021b). Entretanto, há também indícios de dificuldades na manutenção dessa estratégia, como se pôde observar em relatos de motoristas: “posso lhe dizer que quando fazemos uma concentração aparecem 70, 80, 100, não aparecem mais do que isso” (P-T2, Pos. 22). Tais dificuldades também foram observadas in loco na manifestações, como a ocorrida no dia 20 de outubro de 2021, na cidade de Lisboa.

A capacidade do STRUP mobilizar poder social de cooperação em nível transnacional parece ainda bastante reduzida: “em termos internacionais, não temos capacidade financeira para estar organizados, por exemplo na Federação Europeia dos Transportes” (P-STRUP, Pos. 2).

Portanto, limites de infraestrutura do sindicato podem ser interpretados como um fator que dificulta a mobilização dessa fonte de poder do trabalho organizado. Contudo, como ver-se-á adiante, esse limite talvez seja compensado pelo poder de discurso do sindicato no nível internacional.

Poder de discurso

Em Portugal, um documento essencial para a mobilização do poder de discurso sindical é o caderno reivindicativo TVDE (FECTRANS, 2020), que surgiu a partir do trabalho conjunto entre motoristas do setor e representantes sindicais, em 2020. O referido documento tem como objetivo subsidiar a intervenção sindical no nível do sistema político, visando à revisão da chamada “Lei Uber”, Lei 45/2018 (Portugal, 2018). Para tanto, apresenta uma agenda de 14 pontos, que vai desde a relação direta entre os(as) trabalhadores(as) e as plataformas até a relação estabelecida com o Estado português: “a partir desse caderno reivindicativo, partirmos para as reuniões com os organismos reguladores da actividade” (P-STRUP, Pos. 8). No contexto português, o transporte de passageiros(as) via plataformas de TVDE teve início em 04 julho de 2014 com a empresa Uber. No entanto, a entrada em vigor da referida lei bem como as consequências negativas da pandemia da covid-19 para o setor de TVDE mudaram qualitativamente o sentido das lutas desses(as) trabalhadores(as) (Costa; Soeiro; Miranda Filho, 2022; Miranda Filho, 2023).

Quanto à cooperação com o meio científico (outra forma de inserção no debate público) foi possível também perceber indícios de mobilização de poder de discurso em nível nacional e transnacional. Esses intercâmbios têm sido importantes para expor as demandas do ponto de vista dos(as) trabalhadores(as) e do sindicato, como referiu um dirigente: “nós temos dado sempre grande prioridade também a estas conversas, porque queremos transmitir aquilo que é a nossa posição sobre o assunto” (P-CGTP, Pos. 18).

Outra questão observada foi a presença de indícios de mobilização de poder social de discurso em nível transnacional. Nesse quesito, deve-se atentar para a repercussão no contexto europeu do trabalho do sindicato voltado para o setor do TVDE. Esse entendimento é corroborado pela publicação recente de um relatório sobre regulamentação do salário mínimo e outras formas de remuneração para os trabalhadores por conta própria (Eurofound, 2022), no qual o STRUP é citado como um ator fundamental em Portugal.

Por fim, observou-se a questão do desafio do recurso ao digital, como uma variante do poder social de discurso. Nesse sentido, percebeu-se a existência de um trabalho iniciado pelo

STRUP, como um separador no site para TVDE, no intuito de fortalecer a solidariedade e convergência na representação de interesses dos(as) trabalhadores(as) do setor TVDE. Outros estudos sugerem que o recurso às tecnologias digitais é um instrumento valioso para a mobilização tanto do poder de organização (Manga; Hamilton; Kisingu, 2020) quanto de discurso de motoristas que atuam no TVDE (Costa; Soeiro; Miranda Filho, 2022). A Tabela 1 apresenta uma síntese das fragilidades e pontos fortes nas iniciativas voltadas para trabalhadores(as) de plataformas desenvolvidas pelo IG Metall e pelo STRUP.

Tabela 1 – Síntese das estratégias de mobilização de poder social de cooperação e de discurso sindical

País	Sindicato	Setor	Poder social de cooperação e discurso
Alemanha	IG Metall	<i>Cloudwork</i>	– Ausência de manifestações de rua; + Iniciativas transnacionais; Declaração de Frankfurt; <i>FairCrowdWork</i> ; <i>FairTube</i> ; cooperação científica; proposta de diretiva europeia etc.
Portugal	Strup	<i>Gigwork</i>	– Ausência de iniciativas transnacionais; recurso ao digital embrionário; + Manifestações de rua; Caderno Reivindicativo TVDE; colaboração com cientistas; reconhecimento transnacional

Fonte: Elaboração própria com base em entrevistas, documentos e observações.

Conclusão: tradicional-digital

Com base na ARP, o objetivo desta investigação foi analisar iniciativas desenvolvidas pelo IG Metall (Alemanha) e pelo STRUP (Portugal) voltadas para trabalhadores(as) de plataformas digitais dos setores de *cloud* e *gigwork*, respectivamente. Para tanto, a análise centrou-se nas estratégias utilizadas por essas organizações sindicais, notadamente na mobilização dos recursos de poder social da cooperação e do discurso, visando à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

No caso do IG Metall, parece evidente a ausência de referências às manifestações de rua nas iniciativas sindicais. Entretanto, isso não implica necessariamente a inexistência de uma organização coletiva no setor do *cloudwork*. Nesse sentido, as iniciativas *FairCrowdWork* e *FairTube* podem ser tomadas como exemplos bem-sucedidos não só de “cooperação sindical transnacional” (Vandaele, 2018), mas também de mobilização de “poder de discurso”, através de um “sistema de classificação” das plataformas digitais (Johnston; Land-Kazlauskas, 2018) que pode afetar a “reputação social” delas (Degryse, 2023). A “declaração de Frankfurt” pode

ser considerada outro bom exemplo de mobilização de “poder de cooperação e discurso” pelo IG Metall. No entanto, não se encontrou evidências de uma cooperação explícita com sindicatos do Sul Global nesse setor. A cooperação com fundações, como Hans-Böckler, *Fairwork* etc., pode também ser considerada um fator que fortalece o poder de discurso sindical. Por fim, há indícios de que essas iniciativas influenciaram a proposição de uma “diretiva europeia para o trabalho em plataformas digitais”.

No caso do STRUP, a ausência de iniciativas de cooperação transnacional, especificamente no âmbito do TVDE, é compensada por um reconhecimento internacional do trabalho desenvolvido pelo sindicato (Eurofoud, 2022). De igual modo, o incipiente recurso ao digital é suprido por outras formas de mobilização do “poder de discurso”, tais como o “Caderno Reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020), citado nos meios de comunicação (Lusa, 2021), bem como na literatura especializada (Boavida; Moniz, 2022; Costa; Soeiro; Miranda Filho, 2022). Foi possível perceber também a colaboração com o meio científico/acadêmico como forma de inserção no debate público e mobilização de poder de discurso sindical. Finalmente, métodos tradicionais de pressão, como as concentrações /manifestações de rua são outra maneira utilizada pelo sindicato para tentar sensibilizar a opinião pública em torno das precárias condições de trabalho no setor do TVDE (FECTRANS, 2021b; STRUP, 2021b). Conclui-se que, além de fraquezas e forças, é possível também reconhecer a necessidade de interligação entre essas diferentes iniciativas sindicais voltadas para *cloud e gigworkers*, no Norte e Sul Globais.

Por fim, vale salientar que no Brasil há grande expectativa em torno da discussão sobre uma regulamentação da prestação de serviços via plataformas tecnológicas (Brasil, 2023). Sabe-se dos riscos a que esses(as) trabalhadores(as) estão expostos(as), por exemplo no setor de entrega de refeições (Festi; Lapa; Carvalho, 2023). Entretanto, é provável que a existência de uma lei não resolva todos os problemas da precarização das relações de trabalho na economia de plataformas digitais. Nesse sentido, em Portugal, além da Lei 45/2018, recentemente entrou em vigor a Lei 13/2023, que alterou o Código do Trabalho no âmbito da “agenda do trabalho digno” e buscou regulamentar o trabalho através de plataformas, sobretudo por meio de normas que podem presumir a existência de um contrato de trabalho, art. 12º - A (Portugal, 2023). Contudo, na véspera da entrada em vigor dessa lei as plataformas realizaram alterações no seu modo de funcionamento, visando a dificultar o reconhecimento da existência de contrato de

trabalho (Martins, 2023). Portanto, “se a manobra vingar [...] a lei não terá qualquer efeito” (Soeiro, 2023).

Referências

BASUALDO, Victoria; DIAS, Hugo; HERBERG, Mirko; SCHMALZ, Stefan. **Building workers power in digital capitalism: Old and new labour struggles**. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021.

BERG, Janine; FURRER, Mariane; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, Six. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Geneva: International Labour Office, 2018.

BOAVIDA, Nuno; MONIZ, António Brandão. Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. **Sociologia - Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, n. temático, p. 32-61, 2022.

BONIN, Holger; RINNE, Ulf. **Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen**. Bonn: IZA, 2017.

BRASIL. Decreto nº 11.513. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1 maio 2023.

BRINKMANN, Ulrich; CHOI, Hae-Lin; DETJE, Richard; DÖRRE, Klaus; HOLST, Hajo; KARAKAYALI, Serhat; SCHMALSTIEG, Chatharina; VOBRUBA, Georg. **Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?** Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.

BRINKMANN, Ulrich; NACHTWEY, Oliver. Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. **Aus Politik und Zeitgeschichte**, Bonn, v. 13-14, p. 21-29, 2010.

BTE. **Estatutos**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006. Disponível em: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2006/bte32_2006.pdf. Acesso em: 16 jul. 2023.

BUNDESARBEITSGERICHT. **Urteil vom 1. Dezember 2020** (9 AZR 102/20). Erfurt, 1. dez. 2020.

CGTP-IN. **Milhares de motoristas TVDE em protesto contra degradação das condições de trabalho**. Lisboa, 8 nov. 2020. Disponível em: <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/15057-milhares-de-motoristas-tvde-em-protesto-contradegradacao-das-condicoes-de-trabalho?highlight=WyJ0dmRlII0=>. Acesso em: 16 jul. 2023.

CODE OF CONDUCT. **Code of Conduct: Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking**. 2017. Disponível em: <http://www.crowdsourcing-code.de/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

COELHO, Bruna. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102 / 20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 55, p. 149-166, jun./dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n55.59776>. Acesso em: 16 jul. 2023.

COSTA, Hermes; ESTANQUE, Elísio; FONSECA, Dora; SILVA, Manuel Carvalho da. **Poderes Sindicais em Debate: desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT-Altice**. Coimbra: CES e Edições Almedina, 2020.

COSTA, Hermes; SOEIRO, José; MIRANDA FILHO, Vamberto Ferreira. Sentidos, regulações e práticas de plataformização do trabalho em Portugal. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v. 129, p. 85-110, 2022.

DEGRYSE, Christophe. (Re)inventing the collective dimension in a ‘virtualised’ labour market. *In*: NESS, Immanuel. (ed.). **The Routledge handbook of the gig economy**. New York: Routledge, 2023. p. 95-115.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Conditions of Work and Employment Series**, n. 71. Geneve: International Labour Organization (ILO), 2016. p. 1-36.

DGB. **Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Richtlinien-Entwurf der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter**. 2022. Disponível em: <https://www.dgb.de/themen/++co++fdc8cd62-7dc5-11ec-a685-001a4a160123>. Acesso em: 16 jul. 2023.

DÖRRE, Klaus. Die strategische Wahl der Gewerkschaften - Erneuerung durch Organizing? **WSI-Mitteilungen**, v. 61, n. 1, p. 3-10, 2008.

DUFRESNE, Anne; LETERME, Cédric. **App Workers United**. The Struggle for Rights in the Gig Economy. Brussels: European Parliamentary Group, 2021.

ERNST, Silke. **IG Metall fordert von Unternehmen und Politik ein neues Sicherheitsversprechen in der Transformation**. *Pressemitteilung*. 2022. Disponível em: https://www.igmetall.de/download/20220127_220127_Pressemitteilung_Jahrespressekonferenz_31b088c715a0c34ef9a376d644880d5f0f0d37f8.pdf. Acesso em: 16 jul. 2023.

EUROFOUND. **Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council: on improving working conditions in platform work**. Brussels, 2021.

FABO, Brian; BEBLAVÝ, Miroslav; KILHOFFER, Zachary. **An overview of European Platforms: Scope and Business Models**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

FECTRANS. **TVDE - transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma electrónica**. Caderno Reivindicativo. Lisboa, 2020.

FECTRANS. **TVDE: Reunião/Concentração**. 2021a. Disponível em: <http://www.fectrans.pt/index.php/setores/geral-10/3198-tvde-reuniao-concentracao?highlight=WyJ0dmRlII0=>. Acesso em: 16 jul. 2023.

FECTRANS. **Continuar a luta dos trabalhadores TVDE**. 2021b. Disponível em: <http://www.fectrans.pt/index.php/setores/geral-10/3200-continuar-a-luta-dos-trabalhadores-tvde?highlight=WyJ0dmRlII0=>. Acesso em: 16 jul. 2023.

FESTI, Ricardo; LAPA, Raphael; CARVALHO, Bruna. Condições de trabalho e saúde de entregadores por aplicativos no Distrito Federal. **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 58, p. 237-251, jan./ jun. 2023. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2023v1n58.64495>. Acesso em: 16 jul. 2023.

FREGE, Carola; HEERY, Edmund; TURNER, Lowell. The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. In: FREGE, Carola; KELLY, John. (ed.). **Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 137-158.

FUNKE, Corinna; PICOT, Georg. Platform work in a Coordinated Market Economy. **Industrial Relations Journal**, v. 52, n. 4, p. 348-363, 22 jul. 2021.

GALLAS, Alexander. Class Power and Union Capacities: A Research Note on the Power Resources Approach. **Global Labour Journal**, Hamilton, v. 9, n. 3, p. 348-352, 2018.

GEGENHUBER, Thomas; SCHÜBLER, Elke; REISCHAUER, Georg; THÄTER, Laura. Building collective institutional infrastructures for decent platform work: the development of a crowdwork agreement in Germany. In: GÜMÜSAY, Ali Aslan; MARTI, Emilio; TRITTIN-ULBRICH, Hannah; WICKERT, Christopher (ed.). **Organizing For Societal Grand Challenges**. Bingley: Emerald Publishing, 2022. p. 88-100.

GERST, Detlef; PICKSHAUS, Klaus; WAGNER, Hilde. Revitalisierung der Gewerkschaften durch Arbeitspolitik? Die InitiativenderIGMetall – Szenario für Arbeitspolitik in und nach der Krise. In: HAIPETER, Thomas; DÖRRE, Klaus (ed.). **Gewerkschaftliche Modernisierung**. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011. p. 136-163.

HAIPETER, Thomas; HOOSE, Fabian. **Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork**. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ Report. Duisburg Essen: Universität Duisburg Essen, 2019.

HOFMANN, Jörg; BENNER, Christiane. **Geschichte der IG Metall - Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft**. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2019.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; SYRDAL, Dag S.; HOLTS, Kaire. **Work in the European Gig Economy**. Brussels: FEPS: UNI Europa: University of Hertfordshire, 2017.

HUWS, Ursula; JOYCE, Simon. **Crowd working survey**. The size of Germany's "Gig Economy" revealed for the first time. Hertfordshire: University of Hertfordshire, 2016.

IG METALL. **Crowdsourcing Code of Conduct**: Ombudsstelle: Regeln. Frankfurt am Main, 2018. Disponível em: <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/seite/regeln/>. Acesso em: 16 jul. 2023.

IG METALL. **Satzung der IG Metall:** Beschlossen auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg. 1. Auflage ed. Frankfurt am Main: IG Metall, 2020.

IG METALL. **IG Metall begrüßt EU-Plan zur Stärkung der Rechte von Plattformbeschäftigten.** Frankfurt am Main, 2021. Disponível em: <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-begruesst-eu-plan-zur-staerkung-der-rechte-von>. Acesso em: 16 jul. 2023.

IG METALL *et al.* **Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit:** Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen. Frankfurt am Main: IG Metall, 2016.

JOHNSTON, Hannah; HERNANDEZ, Diego; DUMITRESCO, Valerica; CAIA, Alina. **Working on digital labour platforms:** A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work. Brussels: ETUI, 2020.

JOHNSTON, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy.** Geneva: International Labour Office, 2018.

JOYCE, Simon; NEUMANN, Denis; TRAPPMANN, Vera; UMNEY, Charles. **A global struggle:** worker protest in the platform economy. European Economic, Employment and Social Policy, Brussels, v. 2, p. 1-6, 2020.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo. The CUT's Experience during the Worker's Party Governments in Brazil (2003-2016). **Global Labour Journal**, v. 9, n. 2, p. 199-214, 31 maio 2018.

KUCKARTZ, Udo; RÄDIKER, Stefan. **Analyzing Qualitative Data with MAXQDA.** Cham: Springer International Publishing, 2019.

LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. **Rough waters:** European trade unions in a time of crises. Brussels: ETUI Printshop, 2017.

LUSA. Sindicato alerta para excesso de trabalho de motoristas de TVDE para “subsistirem”. **Público**, Lisboa, 25 fev. 2021.

MANGA, Erick; HAMILTON, Paula; KISINGU, Stephenson. **Riding on a union App:** Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

MARTINS, Raquel. Estafetas recorrem aos tribunais para reclamarem contrato com as plataformas. **Público**, Lisboa, p. 22-23, 26 maio 2023.

MIRANDA FILHO, Vamberto Ferreira. Regulação do trabalho via plataformas digitais na Alemanha e Portugal. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 45, p. 31-56, 2023.

NIEBLER, Valentin; KERN, Annemarie. **Organising YouTube - A novel case of platform worker organising.** Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

NIERLING, Linda *et al.* Final national report Germany. *In: Final Report of the Consortium of the Project Crowdwork – Context and case studies.* 2021. p. 1-37.

PESOLE, Annarosa; URZI BRANCATI, Maria Cesira; FERNANDEZ MACIAS, Enrique; BIAGI, Frederico; GONZALES VAZQUEZ, Ignacio. **Platform Workers in Europe:** evidence from the COLLEEM Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

PIASNA, Agnieszka; ZWYSEN, Wouter; DRAHOKOUPIL, Jan. **The platform economy in Europe:** Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Brussels: ETUI, 2023

PORTUGAL. **Lei n° 45/2018.** Diário da República. Lisboa, 10 ago. 2018, p. 3972-3980.

PORTUGAL. **Lei n° 13/2023.** Diário da República. Lisboa, 3 abr. 2023, p. 2.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social. Estatutos. **Boletim do Trabalho e Emprego**, 1. série, n. 32, 2006.

PULIGNANO, Valeria; HAUPTMEIER, Marco; DORIEN, Frans. Determinants of union strategies towards the Twin digital and green transitions in the German and Belgian automotive industry. **Transfer**, v. 29, p. 1-17, 14 mar. 2023.

RANI, Uma; GOBEL, Nora. Job instability, precarity, informality, and inequality - Labour in the gig economy.

- In*: NESS, Immanuel. (ed.). **The Routledge handbook of the gig economy**. London: Routledge, 2023. p. 15-32.
- REPRESENTATIVE PRESS. **YouTubers Join Forces with Europe's Largest Trade Union!** FairTube! 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QSF406KaGo>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- ROSENBOHM, Sophie; HOOSE, Fabian. Ambivalences of platform work: the gig economy in Germany. *In*: NESS, Immanuel. (ed.). **The Routledge handbook of the gig economy**. London: Routledge, 2023. p. 324-336.
- SCHMALZ, Stefan; DÖRRE, Klaus. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. **Industrielle Beziehungen**, v. 21, n. 3, p. 217-237, 2014.
- SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen; WEBSTER, Edward. The Power Resources Approach: Developments and Challenges. **Global Labour Journal**, v. 9, n. 2, p. 113-134, 2018.
- SCHMALZ, Stefan; THIEL, Marcel. IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis. **Journal of Industrial Relations**, v. 59, n. 4, p. 465-486, 4 set. 2017.
- SCHMIDT, Florian Alexander. **Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork**. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.
- SERFLING, Oliver. **Crowdworking Monitor Nr. 1**. Für das Verbundprojekt "Crowdworking Monitor". Kleve: Hochschule Rhein-Waal, 2018.
- SILVER, Beverly. **Forces of Labor**. Workers' Movements and Globalization since 1870. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- SOEIRO, José. Lamentamos muito, de momento não podemos processar novas encomendas. **Esquerda.net**, 10 maio 2023. Disponível em: <https://www.esquerda.net/opiniao/lamentamos-muito-de-momento-nao-podemos-processar-novas-encomendas/86270>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.
- STATISTA. **Anzahl der Mitglieder in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) im Jahr 2021**. 2022. Disponível em: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159486/umfrage/mitglieder-in-den-einzelnen-gewerkschaften-des-dgb/>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- STRUP. **4º Reunião plenária**. 2021a. Disponível em: <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/155-aos-parceiros-e-trabalhadores-dos-dHZkZSIsImRvcyB0dmRIIIO=>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- STRUP. **TVDE - Trabalhadores protestam**. 2021b. Disponível em: <https://www.strup.pt/2-destaques-strup/208-aos-trabalhadores-do-sector-privado-de-passageiros-3>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- STRUP. **Uma organização dos trabalhadores**. 2022. Disponível em: <https://www.strup.pt/index.php/home/quem-somos/caracterizacao>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- VANDAELE, Kurt. **Will trade unions survive in the platform economy?** Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05. Brussels: ETUI, 2018.
- VANDAELE, Kurt. **De la rue au «syndicalisme d'improvisation»**: Les coursier·e·s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.
- VANDAELE, Kurt. Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? *In*: HAIDAR, Julieta; KEUNE, Maarten. (ed.). **Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism**. Cheltenham: Geneva: Edward Elgar Publishing, 2021. p. 206-235.
- WRIGHT, Erik Olin. Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. **American Journal of Sociology**, v. 105, n. 4, p. 957-1002, 2000.
- YIN, Robert. **Case study research and applications: Design and methods**. Los Angeles: SAGE Publications, 2018.

Recebido em: 25/9/2023

Aceito em: 9/3/2026

**“NADA PARA NÓS SEM NÓS”:
a luta histórica das trabalhadoras domésticas brasileiras e a PEC das domésticas de
2013**

**“NOTHING FOR US WITHOUT US”:
*the historical political struggle of domestic workers in Brazil and the 2013 “PEC of
domestic workers”***

Yasmin Mussalem Haddad*

Margarita Olivera**

Resumo

O artigo discute o histórico de acesso aos direitos trabalhistas e a luta das trabalhadoras domésticas brasileiras por esses direitos desde os anos 1930, culminando na aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 (PEC das domésticas). Em adição, busca colocar três motivos-chave para sua aprovação durante o ano de 2013: o crescimento da luta das trabalhadoras domésticas, a movimentação internacional encabeçada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante os anos 2010, e o cenário econômico e político propício no país à época. Por fim, debate os pontos positivos e negativos da Emenda Constitucional.

Palavras-chave: Trabalho doméstico. PEC das domésticas. Direitos trabalhistas. Luta sindical.

Abstract

The article discusses the history of access to labor rights and the struggle for access to them by Brazilian domestic workers since the 1930s, culminating in the approval of Constitutional Amendment No. 72/2013 (domestic worker's "PEC"). In addition, it seeks to put forward three key reasons for its approval during 2013: the domestic worker's movement growth in Brazil, the international movement led by the International Labor Organization (ILO) during the 2010s and the favorable economic and political scenario in the country at the time. Finally, it discusses the positive and negative points of the Constitutional Amendment.

Keywords: Domestic work. Domestic worker's "PEC". Labor rights. Unionism.

* Doutoranda em Economia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e professora substituta na Universidade Federal Fluminense (UFF). Graduada e mestra em Economia pela UFRJ. E-mail: yasmin.haddad@ppge.ie.ufrj.br.

** Professora Adjunta do Instituto de Economia (IE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Economia Política pela Università Sapienza di Roma. E-mail: margarita.olivera@ie.ufrj.br.

Introdução

Historicamente, a categoria do serviço doméstico foi excluída do acesso aos direitos trabalhistas e à proteção estatal no Brasil, ficando à mercê de um trabalho precarizado, quando não abusivo. Mesmo com o avanço dos direitos laborais e a criação das leis trabalhistas consolidadas, o trabalho doméstico foi excluído sob a justificativa de ser um “não trabalho”. No entanto, é enganoso pensar que as trabalhadoras domésticas assistiram passivamente ao tolhimento dos seus direitos e à marginalização de seu trabalho. A luta das trabalhadoras domésticas, no Brasil, remonta à década de 1930, e é ainda inacabada.

Como bem explicita o lema da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), “nada para nós sem nós”, as trabalhadoras domésticas brasileiras lutaram (e lutam) incansavelmente por seus direitos e por um trabalho digno. Somente em 2013, há pouco mais de 10 anos, é que as trabalhadoras domésticas no país vêm a ter acesso a quase todos os mesmos direitos que o conjunto de trabalhadores.

O emprego doméstico é marginalizado social e economicamente por conta de dois fatores: por um lado, por ser um trabalho da esfera da reprodução social, ou seja, um trabalho que contribui para a reprodução da força de trabalho (presente, passada e futura), mas que se realiza no âmbito doméstico e, portanto, é produtivo, generificado e desvalorizado (Federici, 2019; Bhattacharya, 2017). Por outro lado, devido à permanência das relações e hierarquizações moldadas na colonização e perpetuadas na colonialidade do poder e de gênero, ou seja, dados os efeitos duradouros da hierarquização social advinda dos tempos coloniais, os trabalhos realizados pela população colonizada (negra e indígena) são menosprezados e desvalorizados, estando as mulheres negras no mais baixo patamar dessa hierarquia (Quijano, 2005; Lugones, 2014).

Portanto, em virtude da manutenção da divisão racial do trabalho advinda da colonização, o trabalho doméstico remunerado é inferiorizado, visto que, como coloca Lélia Gonzalez (1984), o redimensionamento do sexismo pela raça faz submergir com clareza as desigualdades e diferenças entre mulheres brancas e negras no Brasil, o que, por sua vez, vai culminar em uma trajetória de marginalização desse tipo de ocupação.

Neste sentido, o presente trabalho procura evidenciar que a aprovação da PEC das domésticas foi possível devido a um longo processo de reivindicações sindicais da categoria, que estabeleceu importantes alianças políticas, cruciais para sua aprovação. Apesar de ser uma luta que remonta ao século XX, a aprovação da extensão dos direitos das

trabalhadoras domésticas no Brasil só se dá no início do século XXI. Sendo assim, o presente artigo tem como objetivo compreender o histórico de acesso aos direitos trabalhistas e a mobilização políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil, desde a década de 1930 até o momento presente.

Uma segunda contribuição é buscar explicar o porquê da aprovação da referida PEC acontecer somente em 2013. Aventam-se três motivações: o aumento da importância da participação sindical dos coletivos de trabalhadoras domésticas durante os anos 2000 e 2010; a pressão internacional, em especial a partir das discussões da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua luta pelo trabalho decente, volta-se para a extensão dos direitos à categoria das trabalhadoras domésticas e influencia a luta das empregadas domésticas no Brasil, ao mesmo tempo em que é por ela influenciada; e, por fim, o cenário econômico e político dos anos 2000, em particular dos governos Lula e primeiro governo Dilma, que abrem um espaço de diálogo e interesse nas questões sindicais das trabalhadoras domésticas.

Imbricações de gênero, raça e classe

O Brasil é um dos países com maior contingente de trabalhadoras domésticas no mundo, conforme a OIT. Historicamente, o trabalho doméstico remunerado tem uma sobre-representação de mulheres negras. Conforme evidenciam Haddad e Olivera (2024a), no primeiro trimestre de 2023, o emprego doméstico era a forma de inserção laboral de 16% das mulheres negras¹ do país, em comparação com cerca de 9,3% das mulheres brancas. Ressalta-se, ainda, que cerca de 65% das trabalhadoras no setor eram negras nesse período (Haddad; Olivera, 2024a).

Aponta-se, nesse sentido, que, em virtude do passado escravocrata brasileiro e de seus efeitos coloniais, o trabalho doméstico remunerado no país está permeado por uma imbricação entre desigualdades de gênero, raça e classe. Isto é, por um lado, por conta da divisão sexual do trabalho e dos papéis sociais de gênero, existe uma responsabilização social das mulheres pelo trabalho doméstico – visto que mais de 90% dos trabalhadores no setor são mulheres e que o trabalho doméstico remunerado não chegou a empregar mais que 1% da força de trabalho masculina em 2023 (Haddad; Olivera, 2024a). Por outro, existe um

¹ Conforme a classificação do IBGE, as mulheres negras são aquelas que se autodeclararam pretas ou pardas.

importante componente racial que vai colocar as mulheres negras e pobres como aquelas que “fazem o trabalho sujo” no Brasil (Teixeira, 2021).

Assim, no que tange ao papel do gênero, é preciso ressaltar as continuidades de uma sociedade patriarcal que impõe a responsabilização feminina pelo cuidado, naturalizando-o a partir da retórica de que seria uma “habilidade inerentemente feminina” (Bhattacharya, 2017), ao passo que inferioriza as atribuições ligadas ao trabalho de reprodução social. Quando se olha para a dimensão da raça, torna-se evidente a continuidade de uma hierarquização do trabalho advinda da escravidão e a perpetuação de relações baseadas na noção de servidão (Gonzalez, 1984). Por fim, a questão da classe está especialmente imbricada com a dimensão de raça no Brasil, dado que a sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades de renda que, por seu turno, permitem que um grupo de mulheres consiga delegar, pelo menos parcialmente, suas obrigações de cuidado para outras (Furno, 2016).

Entende-se, assim, que o trabalho doméstico remunerado está ancorado em uma herança colonial (Gonzalez, 1984) e é perpetuado a partir da lógica da colonialidade do poder e do gênero (Quijano, 2005; Lugones, 2014). A partir da definição de Quijano (2005), a colonialidade do poder refere-se à forma em que vai se estruturar o poder entre colonizadores e colonizados no processo de constituição do capitalismo moderno/colonial, que tem como ponto zero a conquista da América. O sistema mundo moderno/colonial daí derivado origina um novo padrão de poder mundial fundamentado na ideia de raça, produzindo identidades raciais que passaram a se associar a determinadas hierarquias, lugares e papéis sociais correspondentes aos papéis de dominação. Impõe-se, também uma divisão racial do trabalho que conecta raça com certos lugares, que se origina no período colonial e se mantém na atualidade (Quijano, 2005).

Como argumenta a teoria da reprodução social (Bhattacharya, 2017), o trabalho de cuidado contribui para a sustentação da economia no curto prazo, via reprodução cotidiana dos trabalhadores que já estão inseridos no mercado de trabalho, e também para a gestação, criação e cuidado dos trabalhadores fora do mercado (incluindo a reprodução social de idosos, doentes e crianças). Ainda, contribui no longo prazo para a geração e educação dos trabalhadores do futuro. Entende-se, também, que a imposição de determinados papéis sociais de gênero nos moldes da sociedade europeia são produto da colonização da América,

sendo essenciais para se compreender a inserção laboral das mulheres no capitalismo (Lugones, 2014).

Conforme coloca Lugones (2014), os papéis sociais de gênero impostos a partir da colonização tomam distintas matizes a depender da raça. Isto é, a autora aponta que as negras e indígenas colonizadas não cabiam no molde de mulher delicada, do lar, cristã, imposto pela colonização. Não seria possível então, falar de mulher como um sujeito universal, pois, embora as mulheres brancas sofram os efeitos da colonização a partir das limitações associadas ao gênero, esses efeitos não deixam de tomar formas distintas para as colonizadas. Há, assim, uma importante interseção entre divisão sexual do trabalho e divisão racial do trabalho, às quais as mulheres negras estão atualmente sujeitas.

Os efeitos dessa interação se dão sob a forma de uma grande precariedade no que tange ao trabalho doméstico remunerado. Conforme evidenciado por Haddad e Olivera (2024a), a partir de dados do primeiro trimestre de 2023, as trabalhadoras domésticas brasileiras estão sujeitas a taxas de informalidade que superam os 70% (74,18% para as mulheres brancas e 77,61% para as negras), possuem baixas taxas de contribuição previdenciária (22,66% para diaristas e 40,61% para mensalistas) e, conseqüentemente, poucas possibilidades de se aposentarem; taxas muito significativas de subocupação, em especial no caso das trabalhadoras diaristas; e salários muito baixos, em geral abaixo do salário mínimo vigente, mesmo no caso das trabalhadoras mensalistas (em média, recebiam R\$ 1.115,61 em 2023, ano em que o salário mínimo era de R\$1.320,00).

Como articulado por Haddad e Olivera (2024b), para que se tenha um panorama completo da realidade do trabalho doméstico remunerado atual, pensando além das dinâmicas de segregação laboral e precarização do trabalho, é essencial compreender os efeitos da colonização para a formação econômica e social do país e seus reflexos sobre a população de mulheres negras, que constitui o principal grupo de trabalhadoras domésticas no país:

Pensar o emprego doméstico é pensar em um setor historicamente marginalizado, distanciado das políticas públicas e dos direitos sociais. É pensar, também, uma alternativa de trabalho que remete aos tempos da escravidão e se volta para uma população específica de mulheres, negras e pobres, que possuíam (e ainda possuem) poucas possibilidades de se inserir de forma remunerada no mercado de trabalho formal e com baixas probabilidades de mobilidade social. Dessa forma, argumenta-se que, para entender o que o emprego doméstico é hoje, é preciso considerar o que ele foi ontem (Haddad; Olivera, 2024b, p. 128).

Breve histórico dos direitos laborais das trabalhadoras domésticas no Brasil

Até o ano de 2013, o emprego doméstico esteve à margem da totalidade dos direitos trabalhistas no Brasil. Aponta-se que ele não foi abarcado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que excluiu da equiparação dos direitos em relação ao total dos trabalhadores apenas dois grupos: os trabalhadores rurais e as trabalhadoras domésticas. Dessa forma, entende-se que, até a proposta da Emenda Constitucional nº 72, o próprio Estado brasileiro formulou parâmetros constitucionais que limitavam o acesso dessa categoria a proteções e direitos, incorporando discursos conservadores – que entendiam o trabalho doméstico como uma forma de trabalho não econômica, por não passar pelo mercado – e institucionalizando desigualdades (Fraga; Montecelli, 2021).

A primeira tentativa de regulamentar o emprego doméstico no Brasil foi a Lei nº 3.078 de 1941, que definiu empregados domésticos como todos aqueles que prestam serviços, mediante remuneração, em residências particulares ou em benefício dessas, independentemente da profissão. A Lei nº 3.078 visava a tornar obrigatório o uso de carteira de trabalho para os empregados domésticos, condicionado a um atestado de boa conduta, que deveria ser feito por autoridade policial, e a um atestado de vacina e saúde, ambos devendo ser renovados de dois em dois anos. Percebe-se, assim, uma tentativa, já nos anos 1940, de regular o emprego doméstico e garantir a esse grupo de trabalhadoras alguns direitos trabalhistas, mesmo que mínimos (Brasil, 1941).

Apesar dessa tentativa, a Lei nº 3.078 não é posta em prática, pois acaba sendo substituída pela legislação trabalhista outorgada por Getúlio Vargas em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que visa a consolidar, em um único texto, as leis trabalhistas no Brasil. A CLT considera empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, estendendo diversos direitos trabalhistas aos trabalhadores abarcados pelo regime, como a carteira de trabalho, acesso à previdência social, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, entre outros (Brasil, 1943).

Entretanto, em seu artigo 7º, a CLT excluiu os trabalhadores domésticos (considerados aqueles “que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta”) e os trabalhadores rurais, bem como os empregados pelo Estado, que possuem legislação própria (Brasil, 1943). Os empregados domésticos, portanto, ficam à mercê do Código Civil, sem legislação que regule seus direitos.

Somente em 1972 é que o trabalho doméstico remunerado vai obter uma regulação trabalhista de fato posta em prática. O Decreto-lei nº 5.859 de 1972 considera empregado doméstico aquele indivíduo “que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”, estabelecendo, portanto, três condicionantes para que fosse caracterizado o trabalho doméstico remunerado: a natureza contínua, a finalidade não lucrativa e a pessoalidade, de forma bastante similar à definição adotada pela CLT (Brasil, 1972).

Essa lei institui a necessidade da carteira de trabalho e previdência social (CTPS), atestado de boa conduta e de saúde para admissão no emprego. Além disso, veda ao empregador descontos no salário referentes à alimentação, vestuário, moradia ou higiene do empregado doméstico. Em adição, garante ao trabalhador férias remuneradas de 30 dias anuais após um período de 12 meses de trabalho para a mesma pessoa ou família. Ainda, torna facultativa a inclusão do empregado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), mediante requerimento do empregador (Brasil, 1972).

A partir da Constituição de 1988, em seu artigo 7º, as trabalhadoras domésticas têm seus direitos ampliados para nove, a saber: direito ao salário mínimo, irredutibilidade do salário, direito ao décimo terceiro salário, ao repouso semanal remunerado, férias anuais, licença maternidade/licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria e integração à previdência social. Destaca-se, no entanto, que no mesmo artigo, a Constituição destina aos demais trabalhadores 34 direitos² (Brasil, 1988).

Já a Lei nº 11.324 de 2006, conforme aponta Teixeira (2021), estendeu alguns novos direitos à categoria das trabalhadoras domésticas: descanso remunerado nos feriados, férias anuais remuneradas de 30 dias e garantia de emprego à gestante. Em 2010, é realizada a primeira proposta que busca alcançar a isonomia entre as trabalhadoras domésticas e o conjunto de trabalhadores no Brasil, a PEC 478/2010, de autoria do deputado Carlos Bezerra, que propunha a revogação do artigo 7º da Constituição Federal.

² Os direitos não estendidos à categoria, nesse momento, são: proteção contra demissão arbitrária, seguro-desemprego, acesso obrigatório ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), piso salarial, garantia de salário mínimo em caso de remuneração variável, proteção do salário contra retenção dolosa, salário-família, jornada de trabalho regulada e limitada a oito horas por dia, adicional noturno, remuneração por hora extra, normas específicas de saúde, higiene e segurança, adicional de penosidade, insalubridade e periculosidade, assistência gratuita aos filhos e dependentes de até 5 anos, reconhecimento de acordos e convenções coletivas, seguro contra acidentes de trabalho, isonomia salarial, proteção ao trabalho com deficiência, proibição de trabalho a menores de 16 anos e de trabalho noturno a menores de 18 anos.

É só a partir de novembro de 2012 que começa a tramitar a Proposta de Emenda Constitucional 66/2012, que visava a alterar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição para garantir a equiparação dos direitos das domésticas com os demais trabalhadores rurais e urbanos, conduzida pela deputada Benedita da Silva (PT), ex-trabalhadora doméstica. A proposta da EC 66/2012 difere em relação àquela do deputado Bezerra no sentido de que visava a garantir a extensão dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição às trabalhadoras domésticas, em vez de suprimi-lo (Furno, 2016).

Em abril de 2013 é promulgada, a partir da PEC, a Emenda Constitucional nº 72, que gera alguns efeitos imediatos de regulamentação da jornada de trabalho, como o direito à hora extra. Para as trabalhadoras formalizadas, a aprovação da Emenda garante também o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, idade e por invalidez, auxílio por acidente de trabalho, pensão por morte e auxílio-doença (Brasil, 2013). Em 2015, com a regulação da PEC e sua transformação na Lei Complementar nº 150 (“Lei das domésticas”) são, por fim, regulamentados os direitos ao FGTS (obrigatório), seguro-desemprego, adicional noturno, adicional de viagens e salário-família (Brasil, 2015).

É possível perceber que o processo de obtenção de direitos por parte das trabalhadoras domésticas no Brasil se dá lentamente, “à conta-gotas”, sempre com uma distinção em relação ao conjunto dos trabalhadores, pelo entendimento naturalizado de que o trabalho doméstico remunerado é “não econômico”, “não lucrativo”, e, portanto, não digno de ser tratado como um trabalho à altura das outras profissões. Como forma de apoiar esse argumento, apresenta-se abaixo um quadro síntese dos principais direitos obtidos pelas trabalhadoras domésticas desde a década de 1970.

Quadro 1 - Síntese dos principais direitos trabalhistas para a categoria das trabalhadoras domésticas, por ano

Direito	Lei	Ano
Carteira assinada	5.895	1972
FGTS (facultativo ao empregador)	5.895	1972
Salário mínimo	Constituição Federal	1988
Irredutibilidade do salário	Constituição Federal	1988
Repouso semanal remunerado	Constituição Federal	1988
13º salário	Constituição Federal	1988
Licença maternidade (120 dias) /paternidade (5 dias)	Constituição Federal	1988
Férias remuneradas	Constituição Federal	1988
Aviso prévio de 30 dias (proporcional ao tempo de serviço)	Constituição Federal	1988
Acesso à previdência	Constituição Federal	1988

Proibição do trabalho infantil	EC 72	2013
Direito à hora extra	EC 72	2013
Jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais	EC 72	2013
Adicional noturno	Lei Complementar 150	2015
FGTS (passa a ser obrigatório)	Lei Complementar 150	2015
Indenização por demissão sem justa causa	Lei Complementar 150	2015
Seguro-desemprego	Lei Complementar 150	2015
Salário-família	Lei Complementar 150	2015
Seguro contra acidentes de trabalho	Lei Complementar 150	2015

Fonte: elaboração do autor.

Tendo em vista a dificuldade histórica de acesso os direitos trabalhistas em sua totalidade no Brasil, a PEC das domésticas toma uma importância muito evidente no caso das trabalhadoras domésticas. Para a deputada Benedita da Silva, sua aprovação significou uma reparação histórica para um grupo de trabalhadoras que possui 500 anos de contribuição à economia brasileira e 80 anos de luta por igualdade de direitos (Roberts, 2013).

Os direitos constitucionais assegurados a partir da sua aprovação são os seguintes: indenização por demissão sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS (obrigatório), garantia de salário mínimo para quem receba remuneração variável, adicional noturno, proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa de pagamento, salário-família, jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, direito à hora extra, observância de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, auxílio creche e pré-escola para filhos e dependentes até cinco anos de idade, seguro contra acidente de trabalho, proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezesseis anos (Brasil, 2013).³

Ao garantir o acesso das trabalhadoras domésticas aos direitos que lhes foram negados na Constituição de 1988, a PEC das domésticas possui uma importância gigantesca em termos de romper com a condição histórica de precariedade e marginalização à qual essa categoria tem sido submetida. Um dos avanços mais importantes no que concerne à PEC tem a ver com suas implicações simbólicas. Há um reconhecimento, embora bastante tardio, por parte do Estado brasileiro, de que o trabalho doméstico remunerado é trabalho como qualquer outro e, portanto, deve estar sujeito aos mesmos direitos.

³ Destaca-se que, com a aprovação da EC 72/2013, são acrescentados 17 direitos às trabalhadoras domésticas, totalizando 26, enquanto o conjunto dos trabalhadores em geral tem acesso a 34.

Conforme ressaltam Fraga e Monticelli (2021), a PEC das domésticas implica um processo de trazer a discussão sobre o trabalho doméstico remunerado da sombra da invisibilidade para os holofotes públicos. Apesar de a importância simbólica e material da PEC das domésticas, há de se levar em consideração como a conquista dos direitos, no papel, reverbera na prática e no cotidiano dos trabalhadores.

Alguns pontos que dificultam a implementação prática da legislação de 2015 estão vinculados aos empecilhos e aos elevados custos de fiscalização para o cumprimento da lei, por se tratar de uma relação trabalhista que se dá no âmbito privado. Além disso, o desconhecimento dos direitos trabalhistas, por parte das próprias trabalhadoras, também está relacionado às dificuldades de organização e sindicalização da categoria. De fato, o que se observa em 2023, 10 anos após a aprovação da PEC é uma situação de continuada precariedade no emprego doméstico (Haddad; Olivera, 2024a), o que se reflete na fala de Luiza Batista, antiga presidente da FENATRAD sobre a PEC:

Você pode até perguntar se isso funciona na prática. Minha resposta é “muito pouco”. Isso porque a residência é inviolável, e a gente sabe que ninguém vai produzir prova contra si mesmo. A gente sabe que na periferia a autorização é um pé na porta, mas nos bairros ricos é tudo cheio de cuidados (Batista, 2019)⁴.

Uma segunda questão a ser pontuada é que existem direitos não plenamente assegurados pela Lei Complementar nº 150. Ressalta-se que, nas cláusulas aprovadas na PEC, está disposto que a fiscalização no local do trabalho deve ser somente de caráter disciplinador e mediante aviso prévio (Brasil, 2013), o que dificulta em muito o avanço no pleno acesso aos direitos trabalhistas, tendo em vista que somente uma minoria das trabalhadoras domésticas brasileiras possui carteira assinada (Haddad; Olivera, 2024a).

Outra questão importante a ser discutida é a não inclusão das trabalhadoras diaristas na classificação legal de trabalhadoras domésticas. A legislação brasileira atual considera trabalhadoras domésticas aquelas que atuam em um mesmo domicílio por mais de dois dias na semana, excluindo, portanto, as trabalhadoras diaristas do acesso aos mesmos direitos, por serem consideradas trabalhadoras autônomas (Brasil, 2013).

Destaca-se que um dos principais pleitos das associações e sindicatos de trabalhadoras domésticas é justamente o reconhecimento das diaristas, pelo entendimento de que estas representam uma extensão do trabalho doméstico remunerado que caminha *pari passu* com a

⁴ Luiza Batista em entrevista ao UOL (Britto, 2019).

lógica cada vez mais informal e desregulamentada do mercado de trabalho brasileiro. Argumenta-se que, ao não regulamentar o trabalho das empregadas diaristas, o Estado brasileiro é conivente com a atitude de diversos empregadores que buscam burlar a legislação ao deixar de contratar trabalhadoras mensalistas e optar por diaristas.

Aponta-se que o fenômeno da “diarização”, isto é, do crescimento no percentual de trabalhadoras diaristas não é novo, mas vem se intensificando desde o início dos anos 2010 (Haddad; Olivera, 2024b). Visto que as trabalhadoras diaristas brasileiras não têm as garantias legais asseguradas às trabalhadoras domésticas, estando sujeitas a condições de grande precariedade em termos de remuneração, taxas de subocupação, contribuição previdenciária, entre outros (Haddad; Olivera, 2024a), pode-se dizer que a diarização representa um retrocesso em termos de melhora nas condições de trabalho para a categoria.

A construção do acesso aos direitos das trabalhadoras domésticas

O “giro decolonial” das associações de trabalho doméstico no Brasil

Não é possível falar da luta das trabalhadoras domésticas no país sem mencionar Laudelina de Campos Melo, que trabalhou incansavelmente pelo reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas. Mineira, nascida em 1904, Laudelina começa a trabalhar como babá aos 7 anos de idade. Em 1936, aos 32 anos, funda a primeira Associação das Empregadas Domésticas do Brasil, na cidade de Santos, em São Paulo. Também era associada ao Movimento Negro e ao Partido Comunista, ambos reprimidos e fechados pela ditadura varguista durante o Estado Novo, assim como a Associação das Domésticas. Em 1950, Laudelina se muda para Campinas, cidade onde iria fundar outra associação de empregadas domésticas em 1961 (Bernardino-Costa, 2007).

Segundo Bernardino-Costa (2007), o movimento das trabalhadoras domésticas somente ganha dimensão nacional a partir da década de 1960. Nesse momento, o movimento começa a obter o apoio político da Juventude Operária Católica (JOC), grupo ligado à teologia da libertação, que surge durante os anos 1930. Em conjunto com a JOC, as trabalhadoras domésticas fundam associações em outras cidades brasileiras como São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador e Recife, durante o ano de 1962 (Acciari, 2019; Bernardino-Costa, 2007).

Entre 1960 e 1980, a articulação das trabalhadoras domésticas brasileiras se deu com o predomínio em torno da questão classista, isto é, esteve relacionada à necessidade de as

trabalhadoras domésticas serem reconhecidas como parte da classe trabalhadora e, portanto, terem seus direitos equiparados ao do conjunto de trabalhadores na economia. Somente nos anos futuros é que as trabalhadoras domésticas passam a se articular, também, aos movimentos negro e feminista, encontrando pautas e demandas em comum (Bernardino-Costa, 2007).

Vale a pena enfatizar que, até 1988, as trabalhadoras não tinham o direito a se sindicalizar, se reunindo em associações que muitas vezes contavam com o apoio de outros movimentos para se sustentar. Somente através da luta das trabalhadoras domésticas organizadas em associações é que elas tiveram a permissão, a partir da Constituição de 1988, de se reunirem em sindicatos. Em 1997, os sindicatos das trabalhadoras domésticas se uniram para formar a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e se filiaram à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Esse movimento dos sujeitos subalternos é entendido como decolonial justamente porque atua no sentido de superar o padrão de poder criado a partir da modernidade/colonialidade, rompendo a estratificação social que determina os espaços a serem ocupados a depender da raça e do gênero (Quijano, 2005; Lugones, 2014).

Em adição, ressalta-se que o movimento de luta das trabalhadoras domésticas pode ser visto como “autênticas entidades do movimento feminista negro” (Bernardino-Costa, 2007, p. 154), sendo fruto de articulações e diálogos com os movimentos sindicais, feminista e negro, em um processo de “interseccionalidade emancipadora” (Bernardino-Costa, 2007), no sentido de que o entrelaçamento de gênero, raça e classe, em alguns momentos, pode representar uma fonte de mobilização para o estabelecimento da solidariedade política.

Indo na contramão do que reforçam as colonialidades de gênero e do poder, as trabalhadoras domésticas brasileiras insistem que o seu trabalho é tão trabalho quanto qualquer outro, e vão além: afirmam, a partir do entendimento de que são um pilar para a sustentação da vida e para o funcionamento do mercado de trabalho, que são elas as responsáveis por garantir que milhares de homens e mulheres possam ter um emprego remunerado no Brasil, como fica evidente na fala de Creuza Maria Oliveira, antiga presidente da FENATRAD:

Uma classe que é discriminada, que não é vista como uma categoria que faz parte da classe operária brasileira. E faz, sim. *Nós contribuimos para a economia brasileira*. Contribuímos para que outras mulheres possam sair de suas casas para trabalhar fora. Participamos da educação dos filhos das mulheres de classe média (Oliveira, 2013, grifo nosso).

Destaca-se que o movimento das trabalhadoras domésticas, a partir do final dos anos 1980, ganha uma dimensão internacional, momento em que as trabalhadoras domésticas brasileiras, em conjunto com suas companheiras de diferentes países da América Latina, criam a Confederação Latino-americana e do Caribe de Trabalhadoras Domésticas (CONLACTRAHO). A CONLACTRAHO tem um papel essencial em divulgar internacionalmente a pauta das trabalhadoras domésticas latino-americanas, além de buscar promover uma visão do trabalho doméstico remunerado como um trabalho de valor (Acciari, 2018; Fraga, 2016). Um exemplo importante de como a fundação dessa confederação ajuda na divulgação das questões do trabalho doméstico é a articulação da FENATRAD com a Organização Internacional do Trabalho e a busca por fazer do trabalho doméstico um trabalho decente.

A busca internacional por um trabalho doméstico decente

Assim, um segundo fator crucial para a aprovação da PEC das domésticas é a articulação entre o movimento nacional das trabalhadoras e as pressões internacionais durante o início da década de 2010. Objetivando promover uma proteção mais efetiva dos direitos das trabalhadoras domésticas, a OIT realiza um processo de dupla discussão no que tange ao trabalho decente para essa categoria no âmbito das 99^a (2010) e 100^a (2011) Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), que resultaram na adoção da Convenção n°189 (Convenção sobre trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos), acompanhada da Recomendação n° 201 (OIT, 2011).

A discussão internacional a respeito dos direitos das trabalhadoras domésticas, encabeçada pela OIT, está pautada no conceito do trabalho decente, formalizado pela agência em 1999. Os debates sobre trabalho decente visam a discutir um conjunto de atributos que os empregos devem ter para que promovam a inclusão social, fornecendo aos trabalhadores acesso à proteção social, uma remuneração mínima, acesso ao sistema previdenciário e outros tipos de direitos laborais, como o seguro-desemprego.

A ideia do trabalho decente seria válida tanto para os trabalhadores formais quanto para aqueles que se encontram na informalidade. O conceito inclui a existência de empregos suficientes para atender à demanda da população, uma boa remuneração, segurança no trabalho e condições laborais salubres, além de outros dois componentes: os direitos fundamentais do trabalho (liberdade de sindicalização e erradicação da discriminação laboral, do trabalho

forçado e do trabalho infantil) e o diálogo social, isto é, a liberdade dos trabalhadores de expressarem suas opiniões, defenderem seus interesses e negociarem com seus empregadores (Mocelin, 2011).⁵

A Convenção nº 189 ⁶, que ratifica os direitos humanos e direitos do trabalho para os trabalhadores domésticos, visa a erradicar o trabalho doméstico infantil (estabelecendo como 18 anos a idade mínima para realizar esse tipo de trabalho), e estabelece a adoção de medidas para a proteção contra abusos, assédio e violência, de medidas para condições de trabalho equitativas, proteção aos trabalhadores domésticos migrantes, liberdade para decidir a moradia, entre outras questões (OIT, 2011).

No Brasil, a OIT começa a desenvolver, já a partir de 2009, distintas iniciativas em conjunto com a ONU Mulheres e com a Secretaria de Políticas Para as Mulheres (SPM), da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Em adição, realiza oficinas e reuniões técnicas, contando com a participação de organizações das trabalhadoras domésticas, como a FENATRAD, e do governo brasileiro – SPM, SEPPIR, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – além de representantes dos empregadores. Consequentemente, a delegação brasileira tem uma participação muito importante nas discussões que ocorrem nas duas conferências (OIT, 2011).

Segundo Acciari (2018), a delegação brasileira possui um papel central nas negociações, visto que a presença física das trabalhadoras domésticas nas conferências tornava difícil que representantes dos empregadores e dos governos lhes negassem os direitos básicos pleiteados, ou seja, “a entrada do subalterno nessa arena institucional internacional” o tornou “uma questão inevitável, e sua falta de direitos uma condição imoral” (Acciari, 2018, p. 52).

Um cenário político-econômico propício

Em articulação com o avanço do movimento sindical das domésticas e suas parcerias internacionais e nacionais, aponta-se também o cenário de diálogo que é propiciado durante os anos dos governos Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e primeiro governo Dilma Rousseff

⁵ Apesar de a importância da discussão a respeito do trabalho decente como uma forma de impulsionar a luta por melhores condições laborais no emprego doméstico, é possível questionar os limites desse tipo de conceito. De forma geral, o trabalho decente é colocado como um ideal que se contrapõe ao trabalho precário, mas é importante considerar que existe um vasto espectro no qual estão inseridos os trabalhos, e não duas variáveis binárias em contraste.

⁶ Aponta-se que, no Brasil, a Convenção 189 somente foi ratificada em 31 de janeiro de 2018.

(2011-2015) como questão importante para garantir a aprovação da PEC das domésticas em 2013.

Ao se posicionar como o partido dos desfavorecidos, o Partido dos Trabalhadores (PT) se colocou como um governo que mostrou maior abertura e preocupação para tratar pautas e demandas como as das trabalhadoras domésticas. Outra questão importante é a filiação da FENATRAD à CUT, o que poderia colocar as pautas das trabalhadoras domésticas mais próximas do núcleo do governo.

Aponta-se que o governo Lula promoveu, ao longo dos anos, uma institucionalização do debate a respeito do serviço doméstico, articulando distintas instituições estatais em torno dessa questão, colocando-os em diálogo com as representações das trabalhadoras e se empenhando em alterar a legislação para garantir a equiparação dos direitos (Fraga, 2016).

Desde 2003, a FENATRAD integra o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, um órgão consultivo ligada à Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres, e o Conselho Nacional Para Promoção da Igualdade Racial, ligado à Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Segundo o Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres (2013-2015), produzido pela SPM, um dos objetivos específicos da secretaria seria “atuar para a aprovação de legislação, e sua regulamentação, para maior igualdade no mundo do trabalho, incluindo ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas e ênfase na formalização” (Brasil, 2015, p.15).

Durante o período dos governos Lula (2003-2010), o Brasil caminhou no sentido de se tornar um país com maior igualdade e mais direitos, o que vem como resultado de uma trajetória de desenvolvimento marcada pela inclusão e transformação social. É possível notar uma ampliação das políticas sociais, associada com políticas afirmativas de combate às desigualdades de gênero e raça, que servem, então, de evidência do comprometimento do governo brasileiro em enfrentar as distintas formas de discriminação.

Dessa forma, entende-se que a vontade política de caminhar em direção a uma transformação da redução das desigualdades de gênero se traduziu em um contexto de maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho, com o aumento do número de ocupações, do emprego formal e uma política de valorização do salário mínimo (ONU Mulheres, 2016). Essas medidas favoráveis à inserção econômica feminina, portanto, poderiam ser vistas como um incentivo pelas organizações das trabalhadoras domésticas.

Destaca-se, assim, que é a articulação entre a luta histórica das trabalhadoras organizadas, em conjunto com uma mobilização internacional encabeçada pela OIT, somada a um governo que demonstra interesse em atender às reivindicações das trabalhadoras domésticas, que cria condições para a aprovação de uma legislação que as equipare em direitos ao conjunto dos trabalhadores no início dos anos 2010.

Considerações finais

O artigo analisou o histórico do acesso aos direitos laborais por parte das trabalhadoras domésticas no Brasil. Colocaram-se dois objetivos: evidenciar que, em virtude das divisões sexual e racial do trabalho, somente foi possível aprovar a PEC das domésticas (EC 72/2013) tendo em vista um longo processo de reivindicações sindicais; e articular três principais fatores que explicam sua aprovação em 2013.

Foi possível observar que existe um distanciamento histórico entre os direitos laborais conquistados pelas trabalhadoras domésticas e pelos trabalhadores da economia em geral. Argumentou-se que isso é resultado da visão social do trabalho doméstico como “não trabalho”, devido à articulação de sua natureza reprodutiva, e dos efeitos das colonialidades de gênero e raça, para além das divisões sexual e racial do trabalho.

Em adição, o artigo trouxe três fatores que podem explicar a aprovação da PEC em 2013: o crescimento da luta das trabalhadoras domésticas, a movimentação internacional encabeçada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante os anos 2010 e o cenário econômico e político propício no país à época. Além disso, debateu os pontos positivos e negativos da PEC das domésticas, mostrando que, apesar de sua importância simbólica, em termos de equiparação dos direitos laborais, sua implementação na prática, gerando uma efetiva melhora das condições de trabalho no setor, é ainda um desafio.

Dessa maneira, evidenciou-se que a PEC das domésticas, apesar de representar um avanço muito importante na direção de tornar o setor de serviços domésticos mais próximo da realidade dos outros setores econômicos, não é, por si só, capaz de reverter a precária situação laboral em que se encontram as trabalhadoras domésticas no Brasil.

Tendo em vista os distintos déficits de cuidado que existem no mundo, a ONU Mulheres (2016), por exemplo, aponta a necessidade dos governos em adotar políticas baseadas nos três “Rs”: reconhecer, reduzir e redistribuir. O Plano Nacional de Cuidados, que está sendo construído no Brasil, se ancora nessa ideia e está voltado para a geração de um modelo nacional

que garanta corresponsabilidade pelos cuidados entre Estado, famílias, comunidade e mercado, tendo como princípio a igualdade de gênero e políticas voltadas para pessoas que realizam cuidados, de forma remunerada ou não.

Em suma, conclui-se que, para além de pensar políticas específicas voltadas para a melhoria das condições laborais das trabalhadoras domésticas brasileiras, é imprescindível pensar e adotar políticas integrais de cuidado no Brasil, visando a melhorar as condições de vida e de trabalho das trabalhadoras femininas em geral e das trabalhadoras domésticas, em particular.

Referências

ACCIARI, Louisa. **Paradoxes of subaltern politics: Brazilian domestic workers mobilisations to become workers and decolonise labour**. 2018. Tese (Doutorado em Estudos de Gênero) – Department of Gender Studies, London School of Economics and Political Science, Londres, 2018.

ACCIARI, Louisa. Decolonising Labour, Reclaiming Subaltern Epistemologies: Brazilian Domestic Workers and the International Struggle for Labour Rights. **Contexto Internacional**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 39-64, 2019. DOI: 10.1590/s0102-8529.2019410100003 Acesso em: 24 mar. 2026.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

BHATTACHARYA, Tithi. How Not To Skip Class: Social Reproduction of Labor and the Global Working Class. *In: BHATTACHARYA, Tithi. Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*. London: Pluto Press, 2017. p. 90-118.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro, Presidência da República, [1941]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/528172/publicacao/15710263>. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, Presidência da República, [1972]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-norma-actualizada-pl.html>. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, Presidência da República, [2013]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRITTO, Débora. “Eu sei me impor”. Luiza Batista terminou o ensino fundamental aos 50 anos e hoje luta pelos direitos das domésticas. Entrevistada: Luiza Batista. **Ecoa Uol**, Recife, 3 out. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/causadores-sindicalista-luiza-batista/>. Acesso em: 11 jan. 2023.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FRAGA, Alexandre Barbosa. **O serviço doméstico sob os holofotes públicos**: alterações na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo no Brasil (Estado, mercado e família). 2016. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 3, p. 1-17, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n371312>. Acesso em: 24 mar. 2026.

FURNO, Juliane. **A longa abolição no Brasil**: transformações recentes no trabalho doméstico. 2016. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Caxambu, n. 2, p. 223-244, 1984.

HADDAD, Yasmin; OLIVERA, Margarita. La situación de precarización de las trabajadoras domésticas en Brasil. **Revista Propuestas para el Desarrollo**, Sonora, v. 8, n. 8, p. 1-18, 2024a.

HADDAD, Yasmin; OLIVERA, Margarita. Pensar o emprego doméstico no Brasil a partir da economia feminista e do feminismo decolonial. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Niterói, v. 69, p. 106-131, maio/ago. 2024b. DOI: <https://doi.org/10.69585/2595-6892.2024.1105> Acesso em: 24 mar. 2026.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935-952, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000300013> Acesso em: 24 mar. 2026.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do Trabalho Precário ao Trabalho Decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 42, n. 2, p. 47-62, 2011.

OLIVEIRA, Creuza Maria. “Se a PEC das Domésticas existisse, não teria sofrido tanto”. Geledés, São Paulo, 2 jun. 2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/creuza-maria-oliveira-se-a-pec-das-domesticas-existisse-nao-teria-sofrido-tanto/>. Acesso em: 24 mar. 2026.

OIT. **Convenção e recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos**. Genebra: OIT, 2011.

OIT. **Making decent work a reality for domestic workers**: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (n. 189). Genebra: OIT, 2021.

ONU Mulheres. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. Nova Iorque: ONU Mulheres, 2016.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber**: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

ROBERTS, Madeleine Octavia. De “um pé na cozinha” a “um pé na porta”: a PEC das Domésticas no Brasil, suas oportunidades e seus desafios. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 20, p. 31-59, 2013. DOI: [10.5007/1984-9222.2018v10n20p31](https://doi.org/10.5007/1984-9222.2018v10n20p31) Acesso em: 24 mar. 2026.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. Brazilian housemaids and COVID-19: How can they isolate if domestic work stems from racism? **Gender, Work and Organization**, v. 28, n. 1, p. 250-259, 2021. DOI: [10.1111/gwao.12536](https://doi.org/10.1111/gwao.12536). Acesso em: 24 mar. 2026.

Recebido em: 13/12/2023

Aceito em: 22/1/2026

O CONFLITO POLÍTICO-IDEOLÓGICO NO CAPITALISMO BRASILEIRO DE PLATAFORMA: uma análise dos valores envolvidos na regulamentação do trabalho do motorista de aplicativo

THE POLITICAL-IDEOLOGICAL CONFLICT IN BRAZILIAN PLATFORM CAPITALISM: an analysis of values involved on the regulation of app drivers work

Vinícius Foletto Bevilaqua*

Resumo

O tema do artigo se dirige ao conflito político-ideológico no capitalismo brasileiro de plataforma a partir do caso das audiências públicas sobre o PLP 12/2024, no Congresso Nacional brasileiro. O objetivo é analisar os discursos mobilizados pelos agentes e os valores que os sustentam. O referencial teórico se fundamenta no conceito de “valor” de Heinich (2017, 2020). Analisaram-se cinco audiências públicas ocorridas no Congresso Nacional em 2024 com o auxílio metodológico da análise de conteúdo de Bardin (2016) e Schreier (2012) e o *software* Atlas.ti v. 25. Como resultados preliminares, os dados apontam a manifestação de dois valores centrais ao conflito: os valores de autonomia e de transparência. Conclusivamente, argumenta-se que os valores identificados expressam o modo como o conflito político-ideológico opera no capitalismo brasileiro de plataforma.

Palavras-chave: Capitalismo de plataforma. Valores. Empresas de plataforma. Motoristas de aplicativos.

Abstract

The article's theme addresses the political-ideological conflict in Brazilian platform capitalism through public hearings about PLP 12/2024 that occurred in the Brazilian National Congress. The objective is to analyze discourses mobilized by agents and the values that support them. The theoretical framework utilized refers to Heinich's (2017, 2020) concept of “value”. Five public hearings that took place in the National Congress in 2024 were analyzed with methodological assistance of content analysis by Bardin (2016) and Schreier (2012) and Atlas.ti *Software* v. 25. As preliminary results, data analysis suggests that two values are central to observed conflict: the values of autonomy and transparency. As a conclusion, it is argued that identified values express the way in which political-ideological conflict operates in Brazilian platform capitalism.

Keywords: Platform capitalism. Values. Platform companies. App drivers.

* Pós-doutorando no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Santa Maria (PPGCSociais-UFSM). Doutor em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGS-UFRGS). Pesquisa nas áreas de Teoria Sociológica, Sociologia política e Sociologia dos valores. E-mail: vbevilaqua@gmail.com.

Introdução

A pesquisa¹ que originou o artigo se inscreve no *gap* temático identificado por Collier, Dubal e Carter (2017), em que as análises sobre o capitalismo de plataforma se beneficiariam da complementação de estudos que: a) se debrucem sobre o processo regulatório do capitalismo de plataforma pelo ângulo dos interesses dos trabalhadores, empresas e reguladores (Cioffi; Kenney; Zysman, 2022); e b) atentem para o papel dos agentes que representam os trabalhadores de plataforma (associações de trabalhadores, empresas, sindicalistas, trabalhadores, representantes do Poder Executivo, entre outros). Frente não somente a essas questões, compreende-se a relevância da inclusão de uma análise que sublinhe os conflitos político-ideológicos manifestados no interior do capitalismo de plataforma e nas esferas sociais adjacentes, como é o caso da esfera legislativa, componente do objeto de estudo perquirido nesse artigo.

O argumento central do artigo compreende o conflito político-ideológico como um traço inerente ao capitalismo de plataforma. O conflito é engendrado a partir de valores e discursos emergentes e vinculados à dinâmica interna das forças sociais inscritas no capitalismo de plataforma. De uma perspectiva sistêmica, ocorre uma diferenciação interna, no capitalismo como um todo, em razão da manifestação de um conflito político-ideológico próprio e original das condições materiais e simbólicas nas quais as forças sociais do capitalismo de plataforma se encontram interdependentes. A interdependência, nesse sentido, é uma característica fundamental da dinâmica que gera o conflito.

A análise sobre o conflito político-ideológico se sustenta por meio de uma sociologia dos valores que se interessa pela relação entre a dimensão axiológica e a produção de disputas. Portanto, mobiliza-se um referencial teórico associado à sociologia dos valores de Heinich (2017, 2020) que se volta à análise dos processos de operação de atribuição de valores aos objetos ou sujeitos. Especificamente, emprega-se o conceito de “valor” como um processo de atribuição que adiciona uma qualidade a um objeto ou sujeito (Heinich, 2017, 2020). O recorte empírico do objeto de estudo envolve as audiências públicas realizadas no Congresso Nacional

¹ A pesquisa compõe uma parte dos esforços do autor no seu estágio de pós-doutorado no projeto “A dimensão moral do capitalismo de plataforma brasileiro: uma análise sobre as hierarquias axiológicas e o conflito político-ideológico a partir das audiências públicas do PLP 12/2024 no Congresso Nacional”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCSociais) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob a supervisão do Prof. Dr. Ricardo Mayer. Em razão da pesquisa se encontrar em andamento, os dados disponibilizados refletem uma natureza preliminar.

brasileiro relacionadas ao Projeto de Lei Complementar 12/2024 (PLP 12/2024)², que discutem a regulamentação da atividade de trabalho dos motoristas de aplicativos de transporte de passageiros. Metodologicamente, define-se o discurso político como unidade de análise, junto com a operacionalização por meio da noção de “afirmações” (Seidl, 2022). Utiliza-se a técnica de análise de conteúdo com o apoio de Bardin (2016) e Schreier (2012). Realiza-se a organização e análise dos dados com o auxílio do *software* de análise qualitativa Atlas.ti v. 25. Analisaram-se 65 unidades discursivas ocorridas ao longo de 5 audiências públicas realizadas no Congresso Nacional brasileiro em 2024.

Dessa forma, espera-se a produção de um conjunto de argumentos que convença o leitor da pertinência da análise dos valores mobilizados pelos agentes, em contextos de disputa, quando considerados os objetos de estudos inscritos tradicionalmente na sociologia política brasileira. A expectativa central reside em uma modesta contribuição ao campo de estudo dedicado ao tema do artigo, seja às análises sobre os debates axiológicos na sociologia política, seja aos estudos na sociologia do trabalho sobre o capitalismo de plataforma.

O artigo se divide em três seções de desenvolvimento. A primeira se dedica à revisão de literatura sobre o tema do capitalismo de plataforma. A segunda informa as características teórico-metodológicas da pesquisa. A terceira expõe os resultados preliminares da análise. A seção da conclusão retoma os principais achados do artigo e oferece modestas sugestões à ampliação da possibilidade de estudos sobre o tema.

Perspectivas sobre o capitalismo de plataforma: grupos temáticos e tendências de análise

A literatura sobre o capitalismo de plataforma, conforme Harracá (2023), caracteriza a particularidade das plataformas por meio de três vértices: a) a arquitetura tecnológica própria das plataformas; b) a facilidade com que as empresas criam mercados e estabelecem vínculos operacionais e funcionais; c) uma nova forma organizacional. Na perspectiva das pesquisas sobre o objeto de estudo, de acordo com Srnicek (2017), a literatura existente aborda o capitalismo de plataforma por quatro diferentes temas: a) as políticas sobre as tecnologias emergentes, com ênfase nos aspectos da privacidade e da vigilância estatal; b) as ideias e valores de plataforma imbuídos pelas empresas do setor, analisadas pela ótica dos efeitos nocivos aos trabalhadores e aos usuários; c) as tendências econômicas emergentes desvinculadas de

² Apesar de a sigla PLP ser distinta do nome por extenso, ela é a designação oficial adotada no Congresso Nacional.

historicidade; e d) o capitalismo de plataforma como uma transformação no modo de relação entre trabalhadores e capital.

Na revisão de literatura empregada para o artigo, dividiu-se a literatura em grupos que compartilham do mesmo tema de análise, mas não necessariamente das mesmas correntes teórico-metodológicas. O objetivo da revisão se fundamentou em três princípios. O primeiro se refere ao princípio da complementação, em que as obras citadas complementam revisões de literaturas anteriormente realizadas, como as de Srnicek (2017) e Harracá (2023). O princípio responde à lógica da economia do argumento e da coletividade da ciência, em que as pesquisas se apoiam em estudos e trabalhos anteriormente empregados. O segundo princípio ajuda a caracterizar o empreendimento ao não procurar exaurir a revisão pela quantidade de artigos (tarefa que demandaria a escrita de um artigo dedicado somente à revisão de literatura), e sim delimitar os tipos de temas frequentemente pesquisados, junto com uma descrição de exemplos de pesquisas que ilustram cada grupo complementar. O terceiro princípio orientou a revisão na direção da escolha por pesquisas e análises que mais se aproximassem da sociologia, visto que os autores anteriormente citados cumprem o papel de revisar a literatura sob perspectivas externas à sociologia, como a economia e o direito. Consequentemente, encontraram-se cinco grupos complementares.

O primeiro grupo se refere aos estudos que analisam a organização e a experiência prática dos trabalhadores de plataforma. De um modo geral, as pesquisas associadas exploram como os trabalhadores se inserem, interagem e experienciam o capitalismo de plataforma. As investigações sublinham a forma como os trabalhadores atribuem sentido as suas experiências e às condutas que empregam de maneira a responder ao tipo de vínculo operado com as empresas de plataforma, produzindo configurações particulares dessa esfera social que, ora tendem ao conflito, ora ao consenso (Filgueiras; Antunes, 2020; Marins; Resende, 2024; Miguel *et al.*, 2023; Neiva, 2024; Nóbrega; Gabriel, 2023; Ojeda; Castro; Stecher, 2021). Como principal desafio, esse grupo de pesquisas carece de uma articulação que costure os achados atomizados na figura do trabalhador ou da classe trabalhadora, quando generalizada, com considerações de dimensão estrutural e, também, simbólica. Refere-se à dimensão estrutural nos casos em que não se torna possível compreender a relação entre os efeitos e causas encontradas no objeto de estudo – a experiência do trabalhador, por exemplo – e o capitalismo de plataforma como um todo. Nos casos em que ocorre alguma espécie de articulação, o

capitalismo de plataforma surge como uma entidade homogênea e absoluta, desconectada dos efeitos da própria prática social dos trabalhadores.

O segundo grupo se interessa pelos efeitos do capitalismo de plataforma na estrutura social, de modo amplo, e na estrutura do mercado de trabalho, de modo setorizado. No bojo dos estudos, observam-se análises que destacam as consequências negativas do capitalismo de plataforma sobre a estrutura social e a estrutura do mercado de trabalho (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021; Amorim; Cardoso; Bridi, 2022; Antunes, 2023; Degryse, 2019; Srnicek, 2017). Os impactos avaliados sugerem a reconfiguração das relações entre trabalho e capital na direção de novas formas de exploração e subordinação. O efeito de destaque aponta a alteração na estrutura social que não se reconhece mais na estrutura de décadas anteriores. As investigações tecem poucas observações sobre a heterogeneidade do capitalismo de plataforma. A prática de um entregador de comida e a prática de um motorista de aplicativo de transporte de passageiros são práticas sociais que produzem efeitos na estrutura (e recebem efeitos da estrutura) de modos distintos, complexificando o objeto de estudo em determinado grau, em que conceitos substantivos limitam uma descrição precisa do fenômeno. A estrutura dos postos de trabalho se configura de modo particular quando se consideram práticas sociais diferentes.

Um terceiro grupo de investigações, por sua vez, atenta para a relação entre o crescimento das empresas de plataforma articulado com a influência dos Estados, junto com as estratégias empregadas pelas empresas para influenciar a regulação dos setores associados (Porcelli, 2022; Rolf; Seidl, 2022; Yates, 2023; Zhang; Qi; Li, 2023). Os estudos, a partir de um nacionalismo metodológico, definem as unidades de análise como os países. Uma das implicações nessa parte da literatura destaca os elementos e configurações estruturais dos fenômenos sociais atrelados ao capitalismo de plataforma. Nas análises sobre as relações operadas entre empresas multinacionais de plataforma e os Estados, os autores analisam o tipo e a dinâmica dessas relações e, frequentemente, interessam-se pelos efeitos regulatórios dos Estados sobre as empresas de plataforma.

O quarto grupo de trabalho se concentra na articulação entre o capitalismo de plataforma e o capitalismo financeiro. Os estudos nessa seção da literatura afirmam que o engendramento do capitalismo de plataforma apoia-se, em parte, em movimentos provenientes do capitalismo financeiro (Montalban; Frigant; Julien, 2019; Piletic, 2024; Törnberg, 2023). As empresas de aplicativo, quando no formato de *startups* e *hubs* de inovação, recebem investimentos de todas as fontes e de diversos tipos de agentes, sejam eles empresários, empreendedores ou o Estado,

quando configurado como um estimulador da economia. Uma limitação encontrada nessa parte da literatura se refere à ausência da agência e dos agentes nas pesquisas. A teoria da Escola francesa da regulação, presente nessa literatura, demonstra resultados interessantes e importantes à compreensão estrutural do capitalismo de plataforma, porém a ausência da agência e dos agentes enfraquece o argumento geral ao não compreender qual o papel dos agentes ou os efeitos das agências articuladas, seja dos agentes como investidores de *startups* ou como representantes do Estado.

O quinto grupo se dedica a analisar a dimensão moral e normativa do capitalismo de plataforma, ressaltando os aspectos e características do trabalho que correspondem, articuladamente, às questões vinculadas às normas e moralidade das plataformas, à identidade e à prática social. Nesse sentido, os estudos exploram ideias morais associadas ao reconhecimento, à autonomia ou à cordialidade e os vinculam ao capitalismo de plataforma, procurando analisar quais os tipos de relações atuais e possíveis se manifestam na interface entre trabalho, trabalhador e plataforma (Morales; Stecher, 2023; Raval; Lalvani, 2022; Rosenfield; Mossi, 2020). Esse grupo de pesquisas – junto à literatura dedicada à relação entre o capitalismo financeiro e o capitalismo de plataforma – demonstra resultados promissores quando se observa no horizonte as necessidades de investigação que complementem o atual estado da literatura. Essa parte expressiva da literatura procura balancear considerações teóricas com objetos de estudo empiricamente localizados, favorecendo uma prática analítica que capture determinado enquadramento da realidade social sem abdicar das inclinações teóricas das disciplinas, seja a teoria sociológica, as teorias de área ou, de modo amplo, as ciências sociais. Os esforços contidos no artigo se enquadram nesse último grupo.

Definições teórico-metodológicas para a análise dos valores

Para o exame do capitalismo de plataforma, à luz do objeto de estudo do debate público sobre a elaboração do projeto de lei complementar PLP 12/2024 na esfera legislativa, escolheu-se um conceito de valor que favorece uma precisão analítica para evitar armadilhas como a confluência semântica, em que o conceito de valor se confunde com conceitos tematicamente próximos, como os de crença e norma. Desse modo, segue-se a definição de Heinich (2017, 2020), que compreende “valor” como a atribuição de uma qualidade a um sujeito ou objeto. A análise do processo de atribuição de valor envolve o exame de três elementos imbricados: a) as características inerentes ao objeto ao qual será atribuído valor, b) as inclinações subjetivas dos

agentes e c) as limitações e implicações do contexto em que ocorre a operação de atribuição de uma qualidade. A decisão pelo conceito de Heinich (2017) também se sustenta por sua facilidade de operacionalização. Perspectivas acerca dos valores, como a parsoniana e a sorokiniana, impedem o exame cuidadoso da mobilização discursiva dos valores em virtude da integração da noção em conceitos estruturais de amplitude, como o conceito de “sistema da cultura”, em Parsons, e o conceito de “mentalidade cultural”, em Sorokin. Sobretudo, a inscrição nos grandes esquemas da cultura desfavorece a análise empiricamente circunscrita aos eventos de debate público, como as audiências públicas no Congresso Nacional³.

A abordagem de uma sociologia pragmática, *vis-à-vis* a uma sociologia dos valores, possibilita, junto à Heinich (2017), a ideia de que os valores são o produto de um conjunto de operações por meio das quais uma qualidade é atribuída a um objeto ou a um sujeito. Os agentes, portanto, desenvolvem operações de avaliação. Em relação ao objeto de estudo, as audiências públicas e os discursos analisados representam momentos oportunos para compreensão desse processo, em que os valores manifestados respondem, parcialmente, às preferências de grupos sociais mais amplos e representados nos processos de debate. As características empíricas e formais do objeto de estudo garantem uma análise que engloba as propriedades do objeto, as preferências dos agentes e o contexto de atribuição.

A pesquisa que embasa o artigo é de caráter qualitativo, pois se interessa pelos discursos políticos produzidos pelos agentes em contexto de disputa legislativa, em que se expressam distintos posicionamentos e preferências relacionados ao projeto de lei debatido. O método de análise é denominado método pragmático, associado à sociologia pragmática, cujo objetivo geral se debruça sobre as operações de atribuição axiológica manejada pelos agentes em contextos de interação social.

O objeto empírico, para além do recorte vinculado ao projeto de lei e às audiências públicas sobre ele, atende à coleta das notas taquigráficas disponibilizadas pelo Congresso Nacional. As notas taquigráficas contêm o registro dos discursos políticos na ordem cronológica da audiência pública. Cada audiência pública contempla o convite de membros distintos da sociedade civil e, portanto, externos à esfera legislativa. No caso do projeto de lei escolhido, dividiram-se os agentes em diferentes grupos que representam segmentos da sociedade civil.

³ Porém, compreende-se que as análises se complementam. Desse modo, teorizações abrangentes de grau estrutural permitem uma leitura da realidade social que contempla a regularidade e a generalidade da manifestação dos valores.

Especificamente, escolheram-se os representantes das empresas de aplicativo (Uber, 99, InDrive, Urbano Norte, Pampam), de associações de motoristas de aplicativos (AMPAB, AMASP, AMPA-RJ, FEMBRAPP, COTA-PI), de sindicatos (SIMTRAPLI-RS, FENASMAPP, SICOVAPP-MG, SINDMAB), do Poder Executivo (Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria da Previdência Social), de movimentos sociais associados ao tema (Movimento Nacional dos Motoristas por Aplicativo, Inovação Digital), de motoristas de aplicativos e dos partidos políticos – neste caso, os próprios parlamentares⁴. No total, selecionaram-se cinco audiências públicas para análise, totalizando mais de vinte horas de debate, com diferentes representantes da sociedade civil, e mais de duzentas páginas de notas taquigráficas.

Para analisar tal objeto, define-se como unidade de análise o discurso político, que envolve o processo de defesa de valores e ideias, apoiando-se em Charaudeau (2017). O discurso político, para o autor, concerne à definição de uma organização da linguagem, em uso, e dos seus efeitos psicológicos e sociais, dentro de um determinado campo de práticas. A análise do discurso político se delimita pela aceitação da emergência de uma racionalidade política e da regulação dos fatos políticos. De um modo amplo, enquadra-se o que se entende por “discurso político”. Por uma perspectiva operacional da denominação, recorre-se à noção de “afirmação”, contida em Seidl (2022). Uma afirmação, segundo o autor, é um discurso no qual os agentes identificam e recortam um problema social temático, expressam um posicionamento, articulam uma relação causal e demandam ou propõem uma solução. A codificação dos discursos ocorreu por meio do *software* Atlas.ti v. 25, a partir da mobilização da análise de conteúdo (Bardin, 2016; Schreier, 2012). Analisaram-se 65 unidades discursivas de um universo possível de 129, com algumas sobreposições de agentes, visto que alguns participaram de mais de uma audiência pública.

O processo de atribuição de valor, operacionalmente à pesquisa, compõe-se de três dimensões que refletem as propriedades anteriormente descritas: a) uma dimensão material, b) uma cognitiva e c) uma contextual. A dimensão material, correspondente às características do

⁴ As siglas dos grupos correspondem: Associação de Motoristas Por Aplicativo do Brasil (AMPAB), Associação dos motoristas de aplicativos de São Paulo (AMASP), Associação de Motoristas Particulares Autônomos do Rio de Janeiro (AMPA-RJ), Federação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil (FEMBRAPP), Cooperativa de Transportes por Aplicativos do Piauí (COTA-PI), Sindicato dos Motoristas de aplicativos do RS (SIMTRAPLI/RS), Federação Nacional dos Sindicatos de Motoristas por Aplicativos (FENASMAPP), Sindicato dos Condutores de Veículos que Utilizam Aplicativo de Minas Gerais (SICOVAPP-MG) e Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativos (SINDMAB).

objeto da atribuição de valor, apresenta-se como comum aos agentes envolvidos no debate público sobre o PLP 12/2024. O objeto – o projeto de lei complementar – envolve características legislativas na sua função pública, ao conter normas e regulamentações do trabalho do motorista de aplicativo de transporte de passageiros. O processo de atribuição de valores, identificados nos discursos dos agentes, respondem às delimitações legislativas do artefato. Nesse sentido, a valorização do projeto de lei depende da compreensão dos agentes sobre o conteúdo dele e, sobretudo, esse entendimento restringe as possibilidades de expressão axiológica dos agentes. Essa dimensão, numa perspectiva operacional do conceito, apresenta um indexador denominado “conteúdo do projeto”⁵. A dimensão cognitiva dos agentes se manifesta também nesse processo de avaliação e valorização – positiva ou negativa – do projeto de lei. A dimensão representa o aspecto cognitivo dos agentes no processo de atribuição. Acessa-se, indiretamente, a cognição dos agentes por meio das suas manifestações públicas sobre o projeto de lei, em que os agentes demonstram inclinações individuais e coletivas com base no indexador de “preferências axiológicas”. A terceira dimensão, denominada “contextual”, compreende-se como compartilhada pelos agentes no processo de atribuição. Particularmente à dimensão, entende-se o contexto como duplamente caracterizado em virtude das características da unidade de análise – o discurso político. De um lado, o contexto legislativo circunscreve a manifestação dos discursos e, portanto, as possibilidades de manifestação axiológica, seja dos valores em si, seja da capacidade axiológica dos agentes. De outro lado, analiticamente, o contexto também responde àquele identificado no interior dos discursos dos agentes, em que os discursos contextualizados pelos agentes colocam temporariamente em suspensão o contexto legislativo, favorecendo outros tipos de contexto, como o da prática do motorista de aplicativo de transporte. Nessa dimensão, define-se o indexador como o “contexto de atribuição”, seja o contexto imediato, seja o imaginário, por assim dizer.

Os conflitos político-ideológicos do capitalismo brasileiro de plataforma a partir da dimensão axiológica

A discussão do objeto de estudo e os achados orientam a seção. Para ampliar a compreensão do capitalismo brasileiro de plataforma expõem-se os trechos dos discursos,

⁵ Operacionalmente, um indexador corresponde ao momento da análise em que se codifica, com o auxílio de um *software* de análise qualitativa, trechos dos discursos dos agentes. Encontra-se a ideia de “indexador”, apesar de não manifesta nesse termo na obra de Quivy e Campenhoudt (2013), como um equivalente da pesquisa qualitativa para o termo “indicador”, encontrado nas pesquisas de caráter quantitativo.

descrevendo-se os contornos do fenômeno social e a forma como se expressa na formação social brasileira, acompanhado da identificação dos principais antagonismos e conflitos que conferem o modo particular de manifestação desse tipo de diferenciação interior ao capitalismo como um todo.

O Poder Executivo e a coalizão governamental centralizada nele organizaram, em 2023, um Grupo de Trabalho tripartite, cujos convidados representavam distintas porções da sociedade civil. A representação envolvia as empresas de plataforma, os sindicatos associados à categoria e o Estado⁶. As entidades participantes do grupo de trabalho alcançaram certo consenso nas principais matérias da legislação proposta. O trecho, a seguir, resume a questão da autonomia e a posição do Poder Executivo em relação ao PLP 12/2024:

Assim, nós chegamos ao primeiro princípio que acho fundamental desse projeto, que é a conceituação de uma nova categoria, uma categoria de autônomos com o mínimo de direitos — são autônomos, mas têm direitos. Por que é importante destacar isso? Porque foi uma reivindicação muito grande dos trabalhadores que queriam autonomia, autonomia para definir o horário de trabalho, autonomia para definir para quais empresas trabalham, autonomia para definir os dias em que vão trabalhar. E esta autonomia foi garantida neste projeto de lei (Representante do Poder Executivo).

Em contraposição ao discurso do representante do Poder Executivo, um representante dos motoristas expressa um discurso em que o PLP 12/2024 não contempla a autonomia. No nível analítico e processual, a operação de atribuição da qualidade “autonomia”, enquanto um valor, auxilia o esquema cognitivo do agente a classificar o PLP como bom ou ruim, isto é, a valorizá-lo ou desvalorizá-lo. A operação, parcialmente cognitiva, mas também contextual e elementar, inscreve no espaço público uma possível desvalorização do PLP, junto com uma respectiva tomada de posição.

Deputado, primeiro, eu quero dizer que nós não somos contra a regulamentação. Eu vou só pontuar algumas falas que já foram discutidas. “Autonomia com direito”. Essa fala é bonita, mas eu não posso determinar o valor que eu vou ganhar. Um ano após a assinatura deste PLP, o senhor e a Receita Federal verão milhares de trabalhadores com suas contas bloqueadas. Anotem isso! (Representante dos motoristas).

⁶ Acusações notórias partiram de uma série de agentes, como motoristas de aplicativos e parlamentares. As afirmações se dirigiam à falta de representação desses grupos de agentes. O alvo das críticas era centralizado no Poder Executivo, particularmente no governo de Luis Inácio Lula da Silva. Um representante de associação de motoristas afirmou: “O PL 12 ficou como uma esperança para o motorista de uma melhora, mas quando ele foi apresentado, quando ele foi exposto, ficou muito clara uma participação muito grande das empresas, as que tiveram mais foco ali, que é a Uber e a 99, que, com certeza, têm mais vantagens do que as outras. (...) Não foram ouvidas as associações, como a que eu represento, como eu disse no Rio são três. Temos uma federação nacional que contempla várias associações, e não fomos aceitos no grupo de trabalho. Ao contrário, fomos retirados do grupo de trabalho, e não fomos retirados, banidos do grupo de trabalho, um termo comum para o motorista de aplicativo, porque cometemos algum erro, simplesmente não queriam nos dar voz.”

Entre os representantes dos motoristas de aplicativos, identificados nas audiências públicas, ocorre um sentimento geral, mas não absoluto, acerca de uma desconfiança em relação às capacidades da legislação em garantir autonomia à categoria. Sobretudo, esse elemento se torna interessante ao observar a complexidade da composição da categoria. Ao analisar os discursos, nota-se uma articulação entre certos partidos políticos e a categoria dos motoristas de aplicativos⁷, o que compele a categoria a um posicionamento público, em contraste com as ambições da coalizão governamental. O valor da autonomia ganha relevância ao compor a bandeira política que une a categoria dos motoristas de aplicativos e os segmentos partidários de oposição ao governo atual. A autonomia participa da composição axiológica ao se revelar como um dos principais valores que sustentam as operações de classificação da categoria de motoristas de aplicativos. O valor da autonomia, em congregação com o valor da transparência, assume uma posição de destaque nesses processos de atribuição de qualidades ao PLP 12/2024.

O posicionamento público dos representantes das empresas se inclina à concordância com a proposta tripartite elaborada no Grupo de Trabalho. O valor da autonomia surge nos discursos dos representantes em sintonia com o modo como o Poder Executivo valoriza o PLP 12/2024. Tanto os representantes das empresas quanto os representantes do Poder Executivo mobilizam o valor da autonomia de maneira a qualificar o PLP como galvanizador da capacidade da categoria dos motoristas de aplicativos em determinar as condições de realização do seu tipo de trabalho.

Nesse ponto, o projeto tem duas coisas muito importantes e muito interessantes. A possibilidade de escolha do que os motoristas querem. Quem demandou a possibilidade de autonomia muito fortemente – e até porque se trata de um serviço autônomo – foram os próprios motoristas, foram eles que demandaram isso, tanto é que o Governo muda de ideia da força de barra de CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] porque eles não querem ser CLT, eles não querem ter essa possibilidade (Representante das empresas).

No trecho acima, o discurso do representante das empresas demonstra camadas de posicionamentos. Certa dimensão do discurso aponta para a concordância entre os

⁷ Parlamentares vinculados ao Partido Liberal se reuniram com representantes dos motoristas de aplicativos para discussão e elaboração de um projeto de lei alternativo ao proposto pelo Poder Executivo. Nesse processo, as diferenças entre interesses culminaram na polarização política entre o Poder Executivo e a categoria dos motoristas de aplicativos, com o Partido Liberal (PL), Democratas (DEM), Partido da Social-Democracia Brasileira (PSDB) e Movimento Democrático Brasileiro (MDB) se aproximando da categoria. Conforme um representante dos motoristas de aplicativos em uma audiência pública: “quem está nos dando voz é a Frente Parlamentar do Deputado Daniel Agrobom. E essa teve adesão dos motoristas em massa. Ali foi construído um projeto com características previdenciárias; segundo a Constituição, dando autonomia ao sindicato, dando a voz ao motorista e trazendo lucratividade para o motorista (...)”.

representantes das empresas e os representantes do Poder Executivo. O locutor projeta o valor da autonomia na direção da demanda dos motoristas de aplicativos ao afirmar “quem demandou a possibilidade de autonomia muito fortemente (...) foram os próprios motoristas”. Eventualmente, tal afirmação pode ser enquadrada como congruente com a realidade dos interesses da categoria ou não. Entretanto, ressalta-se a construção da questão, na dimensão discursiva, ao observar uma narrativa que projeta interesses particulares em interesses gerais, por meio de uma alquimia social que transforma valores particulares em legislação. A segunda camada do discurso sublinha a posição antagônica entre a coalizão governamental e os representantes das empresas sobre o tema da CLT. Inicialmente, a ideia da base aliada ao governo intencionava o projeto de lei como uma ampla importação das características tradicionais da CLT (décimo terceiro, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, férias, contribuição à aposentadoria) à categoria dos motoristas de aplicativos. No decorrer das discussões do Grupo de Trabalho, entretanto, tal ambição não se concretizou. O governo e sua base aliada assumiram, conscientemente ou não, uma concepção de projeto de lei direcionado ao discurso de uma “legislação mínima”. A terceira camada, compartilhada entre os representantes das empresas e os representantes dos motoristas de aplicativos, destaca um potencial entendimento de uma associação antagônica entre CLT e autonomia. Compreende-se como “potencial” em virtude da ambiguidade discursiva dos representantes de associações de motoristas, observação complementada no seguinte trecho:

Observamos que esse projeto, Deputado, é muito parecido com a CLT, mas sem os direitos que a CLT oferece. Nós não queremos CLT. O motorista quer autonomia. Esse projeto é uma CLT disfarçada, com toda essa amarração que vemos na regulamentação, mas sem direito nenhum para nós. Só temos deveres, só temos taxaão, só temos menos ganhos. Não há garantia nenhuma para o motorista. Então, nós queremos a rejeição total desse projeto. Estamos batendo de porta em porta, procuramos os Deputados desta Casa, que é a Casa do Povo, e pedimos que ele seja rejeitado integralmente (Representante de associação de motoristas de aplicativos).

A questão se torna ambígua em razão do agente manifestar uma tomada de posição em relação à CLT e ao projeto de lei dentro de um cenário particular. Hipoteticamente, o agente poderia assumir um posicionamento distinto caso o projeto de lei oferecesse as mesmas garantias que a CLT dispõe. Fundamentalmente, assume-se uma posição interpretativa aberta e cautelosa para esse tipo de conteúdo discursivo. Porém, esse dado aponta para um contexto axiológico pertinente ao balizar as operações de avaliação dos agentes por meio de valores como o de autonomia ou de proteção social. Questões significativas surgem observando esse

tipo de relação axiológica, como a possibilidade de um antagonismo axiológico entre autonomia e proteção social frente à questão social do capitalismo brasileiro de plataforma.

Há um entrelaçamento axiológico entre o valor da autonomia e o valor da transparência na perspectiva dos representantes das associações de motoristas. O conhecimento sobre os dados produzidos pela plataforma se torna uma condição para o exercício da autonomia, conforme o seguinte trecho:

E eu tenho que ter a livre concorrência. Que a InDrive determine que são 10%; a 99, 20% (...) e, se a Uber achar que tem que ser 40%, que ela assim determine. Eu vou escolher se eu prefiro pagar 10%, se eu prefiro pagar 30%, se eu estou em uma região em que pagar 40% me atende, e aí está tudo bem. Mas, se eu não sei quanto é, se não está predeterminado... É um jogo em que eu entro, eu faço parte do jogo, eu sou a peça propulsora desse jogo, mas eu não conheço as regras, as regras não são claras? (Representante das associações de motoristas).

Na temática da transparência, problematiza-se a metáfora do “jogo”. O agente discursa sobre não conhecer com clareza as regras da plataforma, porém compreende a relação entre empresas de plataforma e motoristas de aplicativos como um “jogo”. De modo geral, um jogo dispõe de regras para os participantes e condições de igualdade na sua participação – ainda que exceções como jogos assimétricos existam. Nesse sentido, o agente se entende em condições de igualdade em relação às empresas de plataforma.

No tema da transparência, os representantes empresariais mobilizaram em poucas ocasiões o valor em comparação ao valor da “autonomia” para qualificar positivamente o PLP 12/2024. A partir de uma tabela de frequência da mobilização dos valores no *software* Atlas.ti, quando selecionado somente os valores da transparência e da autonomia para os agentes representantes dos grupos empresariais, constata-se que o valor da autonomia é 93,06 % das vezes mobilizado para qualificar o PLP, enquanto o valor de transparência se manifesta em 6,94 % das ocasiões⁸. Na dimensão axiológica do conflito interior ao capitalismo de plataforma, essa análise dos dados aponta para um discurso publicamente configurado para enfatizar o valor da autonomia frente a outros tipos de valores. Para exemplificar essa configuração, escolheu-se o valor de transparência como medida comparativa em razão dos representantes dos motoristas

⁸ Funcionalmente, o *software* Atlas.ti possui uma opção de normalização dos dados, em que a opção ajusta os pesos dos códigos de modo a torná-los comparativos entre si, como no caso da escolha dos valores de autonomia e transparência. O software analisa as ocasiões de codificação dos dois valores somente considerando o universo empírico referente a esses dois valores. Portanto, a soma das frequências totalizando 100% consiste nesse ajuste dos pesos das codificações.

apresentarem como uma das suas maiores demandas a transparência na relação dos motoristas com os aplicativos das empresas de plataforma.

Os representantes dos sindicatos, por sua vez, elaboram uma posição em relação à carga diária de trabalho e acidentes de trabalho.

O colega aqui disse, e se contradiz na fala dele, o colega Denis, que as plataformas não dão nenhum tipo de informação, que o motorista praticamente entra cru, que não tem nada. Mas depois ele disse que o trabalhador pode, sim, determinar que ele pode trabalhar 14 horas, 16 horas. Quem é que vai ajudar aquele motorista que sofreu um acidente, porque dormiu no volante quando bateu o carro dele, como é o caso daquele motorista que envolveu um BBB aí e ficou nos noticiários? Quem é que vai ajudar esse motorista que teve uma longa jornada de trabalho e acabou dormindo na direção? (Representante dos sindicatos).

A representação sindical assume uma configuração particular no capitalismo brasileiro de plataforma. A regulamentação da atividade do motorista de aplicativo de transportes no Brasil se encontra em conflito aberto entre sindicatos tradicionais e associações de motoristas de aplicativos. No discurso acima, em um primeiro momento, o representante sindical sublinha a contradição presente no discurso de um representante das associações de motoristas. Em um segundo momento, o representante destaca o papel dos sindicatos de acolher os trabalhadores em caso de acidentes de trabalho, questionando o público-alvo do discurso sobre que tipo de organização se encontra imediatamente disposta a apoiar o trabalhador.

Conclusão

O conflito central do capitalismo brasileiro de plataforma, na dimensão axiológica, envolve o embate entre os valores de autonomia e transparência. Entretanto, sublinha-se a necessidade de cautela nesse ponto. Quando se considera exclusivamente a dinâmica e a relação de interdependência entre as empresas de plataforma e os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros, a análise axiológica da relação revela o conflito entre autonomia e transparência. As empresas de plataforma definem as regras do aplicativo e os usuários, como os motoristas, podem aceitá-las ou rejeitá-las. Como discutido na seção referente à análise dos dados, constatou-se que a crítica dos motoristas de aplicativos, contida nos seus discursos, sobre a ausência de transparência se deve à incapacidade de exercerem a sua autonomia pretendida. Na produção de um quadro amplo e complexo, envolvendo também outros tipos de agentes, como os representantes dos sindicatos, a questão se estende à incorporação do valor de proteção social, complexificando o tipo de conflito existente no interior do capitalismo de plataforma.

Como, discursivamente, os agentes associados à representação dos motoristas de aplicativos rejeitam a representação sindical tradicional, a questão social clássica relacionada à proteção social, se antes prioritária, encontra um papel secundário no capitalismo brasileiro de plataforma. A consequência principal é o esvaziamento e afastamento da ambição tradicional do movimento sindical e uma reorganização do conflito político-ideológico – municiado pelas inclinações axiológicas das forças sociais – associado ao capitalismo de plataforma e aos representantes dos motoristas de aplicativos.

O recorte analítico que avalia a relação entre o Poder Executivo, as empresas de plataforma e os motoristas de aplicativos indica uma interdependência complexa. As relações apontam para uma oscilação das tomadas de posição em relação ao PLP 12/2024 paralelamente à dimensão axiológica. Pode-se especular uma possível homologia entre tomada de posição e estrutura de valores. Os discursos analisados nas audiências públicas, na perspectiva dos representantes do Poder Executivo e das empresas, indicam um consenso no modo como ambos mobilizam o valor da “autonomia” para classificar o PLP 12/2024 como positivo para a regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos. Quando se analisa a relação axiológica entre o Poder Executivo e os motoristas de aplicativos, observa-se um distanciamento quanto ao valor de autonomia, pois, para os representantes dos motoristas de aplicativos, o PLP não contempla uma autonomia plena. Pelo ângulo do valor da transparência, os representantes das empresas de plataforma e os representantes dos motoristas de aplicativos se distanciam nos posicionamentos. Para os representantes dos motoristas, as empresas de plataforma não disponibilizam regras claras ao exercício da atividade. Desse modo, o valor da transparência funciona para avaliar e classificar a pertinência do PLP debatido nas audiências públicas.

Os achados do artigo contribuem para a literatura ao sublinharem o papel dos valores de autonomia e de transparência para a compreensão da dinâmica de conflito no capitalismo brasileiro de plataforma. Fundamentalmente, o artigo auxilia na compreensão da dimensão simbólica – especificamente pelo ângulo axiológico – ao evidenciar os valores que ensejam o conflito analisado. Os resultados complementam os estudos que se debruçam sobre a dimensão material do capitalismo de plataforma. Se, de um lado, as pesquisas ressaltam a assimetria das condições materiais e sociais de reprodução da classe trabalhadora em relação às empresas de plataforma, por outro lado, os dados apresentados corroboram o entendimento da disputa simbólica operada entre as forças sociais. A questão engloba a complementariedade analítica

das dimensões material e simbólica, visto que elas se encontram altamente articuladas na realidade empírica.

Após o desenvolvimento do argumento, sinaliza-se as limitações inerentes à pesquisa empregada. Em virtude da análise se apoiar na realidade empírica, o recorte do objeto limita a potencialidade de ampliação do argumento central. Desse modo, o argumento exposto não pretende representar, em absoluto, as características gerais do conflito político-ideológico do capitalismo brasileiro de plataforma. Os achados empíricos e a costura do argumento se referem às audiências públicas desenvolvidas no Congresso Nacional brasileiro. Sobretudo, mais pesquisas são necessárias à compreensão do fenômeno social, como pesquisas comparativas entre formações sociais distintas que procuram, de algum modo, regular e regulamentar o capitalismo de plataforma. A adição de pesquisas que se debruçam sobre a composição política dos interesses materiais de distintos grupos de agentes também pode contribuir para o aprofundamento das análises que se interessam pela dinâmica do capitalismo de plataforma, quando considerada as relações entre empresas de aplicativo, trabalhadores, sindicatos e Estado. Principalmente, a análise sobre a elaboração e os debates acerca das políticas públicas não se resume à disposição de perspectivas técnicas sobre o que se discute. Evidentemente, os critérios técnicos fundamentam decisões informadas, porém a operação social de regulação e regulamentação envolve também a tradução dos valores dos grupos sociais em lei. Desse modo, as legislações constituem expressões de vontades políticas e preferências axiológicas.

Referências

ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, mai./ago. 2021. DOI: <http://doi.org/10.1590/15174522-116484> . Acesso em: 13 nov. 2024.

AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia; BRIDI, Maria. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, Salvador, v. 35, p. 1-15, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49956> . Acesso em: 13 nov. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? **Análise Social**, Lisboa, v. 58, n. 248, p. 512-532, 2023. DOI: <https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04> . Acesso em: 14 nov. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de defesa do consumidor. 2ª sessão legislativa ordinária da 57ª legislatura**. Notas taquigráficas. Brasília, DF, 8 maio 2024. Disponível em: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/72436> . Acesso em: 10 dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de desenvolvimento econômico e Comissão de trabalho. 2ª sessão legislativa ordinária da 57ª legislatura**. Notas taquigráficas. Brasília, DF, 9 abr. 2024. Disponível em: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/72328> . Acesso em: 10 dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de indústria, comércio e serviços. 2ª sessão legislativa ordinária da 57ª legislatura.** Notas taquigráficas. Brasília, DF, 25 abr. 2024. Disponível em: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/72572> . Acesso em: 10 dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de Legislação participativa. 2ª sessão legislativa ordinária da 57ª legislatura.** Notas taquigráficas. Brasília, DF, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/72116> . Acesso em: 10 dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão de Viação e Transportes. 2ª Sessão legislativa ordinária da 57ª legislatura.** Notas taquigráficas. Brasília, DF, 24 abr. 2024. Disponível em: <https://escriba.camara.leg.br/escriba-servicosweb/html/72427> . Acesso em: 10 dez. 2024.

CHARAUDEAU, Patrick. **Discurso político.** São Paulo: Contexto, 2017.

CIOFFI, John; KENNEY, Martin; ZYSMAN, John. Platform power and regulatory politics: Polanyi for the 21st Century. **New Political Economy**, Sheffield, v. 27, n. 5, p. 820-836, fev. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/13563467.2022.2027355> . Acesso em: 13 nov. 2024.

COLLIER, Ruth; DUBAL, Veena; CARTER, Christopher. Labor platforms and gig work: the failure to regulate. **IRLE, Working Paper**, São Francisco, n. 106-17, p. 1-29, set. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3039742> . Acesso em: 13 nov. 2024.

DEGRYSE, Christophe. Conclusions. In: DAUGAREILH, Isabelle; DEGRYSE, Christophe; POCHET, Philippe (org.). **The platform economy and social law: key issues in comparative perspective.** Bruxelas: ETUI publications, 2019. p. 139-141. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3432441> . Acesso em: 13 nov. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901> . Acesso em: 13 nov. 2024.

HARRACÁ, Martín. La economía política de las plataformas y el rol estratégico de la política pública. **Papeles de Trabajo**, São Martin, v. 17, n. 32, p. 21-39, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1602> . Acesso em: 13 nov. 2024.

HEINICH, Nathalie. Valeurs-principes: au nom de quoi l'on valorise. In: HEINICH, Nathalie. **Des valeurs: une approche sociologique.** Paris: Éditions Gallimard, 2017. p. 212-243.

HEINICH, Nathalie. Ten proposals on values. **Cultural Sociology**, v. 13, n. 3, p. 213-232, set. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/1749975520922173> . Acesso em: 28 nov. 2024.

MARINS, Cristina; REZENDE, Rafael. Dinâmicas de competição e solidariedade entre motoristas de aplicativos no Rio de Janeiro. **Ciências Sociais em Revista**, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 31-53, maio/ago. 2024. DOI: <https://doi.org/10.34024/csr.2024.60.2.17345> . Acesso em: 1 nov. 2024.

MIGUEL, Pablo; ARASANZ, Juan; MONIZ, António; BOAVIDA, Nuno. Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de casos de España y Portugal en el sector del reparto digital. **EMPÍRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales**, Madri, n. 59, p. 53-79, set./dez. 2023. DOI: <https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37935> . Acesso em: 13 nov. 2024.

MONTALBAN, Matthieu; FRIGANT, Vincent; JULIEN, Bernard. Platform economy as a new form of capitalism: a Régulationist research programme. **Cambridge Journal of Economics**, Cambridge, v. 43, n. 4, p. 805-824, jul. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1093/cje/bez017> . Acesso em: 12 nov. 2024.

MORALES, Karol; STECHER, Antonio. Platform capitalism and neo-normative control: “Autonomy” as a digital platform control strategy in neoliberal Chile. **New Technology Work Employ**, v. 38, n. 2, p. 230-251, out. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12258> . Acesso em: 14 nov. 2024.

NEIVA, Pedro. A luta por reconhecimento dos entregadores de aplicativo no Brasil. **Ciências Sociais em Revista**, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 111-134, maio/ago. 2024. DOI: <https://doi.org/10.34024/csr.2024.60.2.17457> . Acesso em: 1 nov. 2024.

NÓBREGA, Ricardo; GABRIEL, Yves. Capitalismo de plataforma, “big techs” e precarização de direitos sociais. **Confluências**, Niterói, v. 25, n. 1, p. 44-67, jan./abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.22409/conflu.v25i1.57314> . Acesso em: 13 nov. 2024.

OJEDA, Magdalena; CASTRO, Pamela; STECHER, Antonio. Sentidos del trabajo en el capitalismo de plataformas: análisis de narrativas audiovisuales en la *gig economy*. **Quaderns de Psicologia**, Barcelona, v. 23, n. 2, p. 1-23, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/psicologia.1607> . Acesso em: 13 nov. 2024.

PILETIC, Aleksandra. Continuity or change? Platforms and the hybridization of neoliberal institutional contexts. **Review of International Political Economy**, v. 31, n. 2, p. 438-462, jun. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/09692290.2023.2220088> . Acesso em: 13 nov. 2024.

PORCELLI, Adriana. ¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma? Un punto de inflexion en la jurisprudencia laboral argentina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación entre las plataformas “VTC” y el conductor. **Lex Social, Revista de Derechos Sociales**, Sevilla, v. 12, n. 2, p. 1-61, out. 2022. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7463> . Acesso em: 13 nov. 2024.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 2013.

RAVAL, Noopur; LALVANI, Simiran. The moral economy of platform work. **Asiascape: digital Asia**, v. 9, n. 1-2, p. 144-174, jul. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1163/22142312-bja10031> . Acesso em: 14 nov. 2024.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 741-764, set./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035030004> . Acesso em: 13 nov. 2024.

SCHREIER, Margrit. **Qualitative content analysis in practice**. Londres: SAGE Publications, 2012.

SEIDL, Timo. The politics of platform capitalism: a case study on the regulation of Uber in New York. **Regulation & Governance**, Nova Jersey, v. 16, n. 2, p. 357-374, ago. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/regg.12353> . Acesso em: 12 nov. 2024.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

TÖRNBERG, Petter. How platforms govern: social regulation in digital capitalism. **Big Data & Society**, Londres, v. 10, n. 1, p. 1-13, fev. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/20539517231153808> . Acesso em: 13 nov. 2024.

YATES, Luke. How platform businesses mobilize their users and allies: corporate grassroots lobbying and the Airbnb ‘movement’ for deregulation. **Socio-Economic Review**, Oxford, v. 21, n. 4, p. 1-27, out. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwad028> . Acesso em: 13 nov. 2024.

ZHANG, Wei; QI, Hao; LI, Zhongjin. Control of the platform reserve army: the roles of the State and capital in China’s platform economy. **Science & Society**, Nova Iorque, v. 87, n. 4, p. 502-530, out. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1521/siso.2023.87.4.502> . Acesso em: 12 nov. 2024.

Recebido em: 11/12/2024

Aceito em: 22/1/2026

**PLATAFORMIZAÇÃO DA ADVOCACIA:
condições de trabalho e trajetória social de advogados uberizados**

***PLATFORMIZATION OF LEGAL PRACTICE:
working conditions and social trajectory of uberized lawyers***

Matheus Silveira de Souza*

Resumo

Este artigo analisa a plataformação da advocacia a partir de entrevistas com advogados e advogadas que atuam na plataforma Jurídico Certo (JC) e de um questionário on-line respondido por 118 trabalhadores que atuam em plataformas de serviços jurídicos. Dois objetivos orientam o desenvolvimento desta pesquisa: I) compreender as relações de trabalho impostas pela Jurídico Certo e as rupturas e continuidades que o fenômeno da plataformação estabelece na advocacia; II) investigar a composição de classe da advocacia plataformação, a partir da análise da trajetória profissional e educacional desses indivíduos. A análise da composição de classe demonstra que a maior parte desses advogados e dessas advogadas cursou faculdades particulares de baixo prestígio, conciliou a graduação com o trabalho e é a primeira pessoa da família a acessar o ensino superior. Ademais, a Jurídico Certo intensifica a precarização da advocacia, ao impor lógicas como o leilão negativo e a fragmentação do trabalho jurídico. O leilão negativo estabelece que quem cobrar menos pela demanda terá mais chances de ser contratado. Nas entrevistas, os participantes relataram receber, em média, entre 50 e 70 reais por audiência. Concluímos que a plataformação não atingiu a advocacia como um todo, mas advogados com trajetória profissional e percurso formativo bem delimitado. Assim, indivíduos com origem na classe trabalhadora buscam no diploma universitário uma forma de ascensão social, mas encontram uma advocacia precarizada e plataformação após se formarem.

Palavras-chave: Plataformação de advogados. Classes sociais. Trabalho plataformação. Análise de trajetórias.

Abstract

This article analyzes the platformization of legal practice based on interviews with lawyers working on the platform *Jurídico Certo* and on an online questionnaire answered by 118 workers engaged in legal service platforms. Two main objectives guide this research: (i) to understand the labor relations imposed by *Jurídico Certo* and the ruptures and continuities that the phenomenon of platformization introduces into legal practice; and (ii) to investigate the class composition of platformized lawyers through the analysis of their professional and educational trajectories. The analysis of class composition shows that most of these lawyers attended low-prestige private universities, combined undergraduate studies with work, and are the first in their families to access higher education. Moreover, *Jurídico Certo* intensifies the precarization of legal work by imposing mechanisms such as the “negative auction” and the fragmentation of legal tasks. The negative auction operates on the logic that those who charge less for a service are more likely to be hired. In the interviews, participants reported earning, on average, between 50 and 70 reais per court hearing. The study concludes that platformization has not affected the legal profession as a whole, but rather lawyers with specific professional and educational backgrounds. Thus, individuals from working-class origins seek in the university degree a means of social mobility but, upon graduation, encounter a legal profession increasingly precarized and mediated by digital platforms.

Keywords: Platformization of lawyers. Social class. Platformed work. Trajectory analysis.

* Doutorando em Sociologia pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH/Unicamp). Mestre em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (FDUSP). Bolsista pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Email: m245491@dac.unicamp.br.

Introdução

A plataformização do trabalho é um fenômeno cada vez mais presente na realidade brasileira e se expandiu rapidamente nos últimos oito anos. Segundo a PNAD Contínua Trabalho por meio de plataformas digitais, o Brasil contava com 1,7 milhão de trabalhadores por aplicativo em 2024 (IBGE, 2025). Diferentes estudos destacam características estruturantes do trabalho plataformizado, como dataficação, controle algorítmico, trabalho sob demanda, informalidade e transferência de riscos e custos ao trabalhador.

Embora a entrega de alimentos e o transporte de pessoas sejam as atividades mais pesquisadas na academia e discutidas no debate público, é possível demarcar diferentes áreas que estão, paulatinamente, sendo alcançadas pela plataformização, como a advocacia, arquitetura, psicologia, jornalismo, docência, entre outros. No intuito de contribuir com esse debate, analisaremos a plataformização em uma dessas ocupações, a saber, a advocacia. Este artigo possui dois objetivos centrais: 1) compreender as relações de trabalho impostas pela plataforma Jurídico Certo e as rupturas e continuidades que o fenômeno da plataformização estabelece na advocacia; 2) investigar a composição de classe da advocacia plataformizada, a partir da análise da trajetória profissional e educacional desses indivíduos.

Duas hipóteses principais orientam a pesquisa. A primeira é que a plataformização é uma forma de aprofundar a precarização da advocacia, ao impor dinâmicas laborais como o leilão negativo, permitindo que os advogados e advogadas recebam baixos valores para a realização das audiências. Outro elemento encontrado nas entrevistas é a **fragmentação do trabalho jurídico**, pois os advogados atuam em um único momento do processo judicial. Formas anteriores de precarização da advocacia, como os escritórios de contencioso em massa, a pejetização e contratações flexíveis são atualizadas com o advento das empresas-plataformas. A segunda hipótese é que a plataformização não alcançou a advocacia como um todo, mas atingiu, majoritariamente, os advogados situados na base da pirâmide dessa ocupação, com trajetórias sociais similares em termos de escolaridade dos pais e acesso ao mercado de trabalho.

Utilizamos como técnicas de pesquisa entrevistas em profundidade e aplicação de questionários on-line. Os resultados preliminares aqui expostos são baseados em entrevistas com 10 advogados e advogadas que moram no estado do Rio de Janeiro e São Paulo e atuam na plataforma Jurídico Certo. Ademais, os achados provêm de um questionário on-line

respondido por 118 advogados uberizados¹. O funcionamento da plataforma Jurídico Certo será investigado a partir das entrevistas com os advogados e, também, da leitura dos termos de uso da empresa-plataforma.

Para atingir os objetivos e testar nossas hipóteses, dividimos este artigo em três partes. Na primeira, abordamos as características principais do trabalho plataformizado e realizamos um breve levantamento de pesquisas que investigam a plataformização de outras profissões, como psicólogos, professores, tradutores, entre outros. Na segunda parte, discutimos o processo de assalariamento e precarização da advocacia antes do advento das plataformas digitais. Ainda nesse tópico, abordamos o trabalho de advogados e advogadas na Jurídico Certo, a partir de entrevistas em profundidade realizadas com 10 advogados e advogadas, bem como da análise dos termos de uso da plataforma. Ressaltamos a lógica de leilão negativo imposta pela empresa-aplicativo, que privilegia os advogados e as advogadas que ofertarem baixos valores por seus serviços e destacamos como a arquitetura digital da Jurídico Certo impõe uma fragmentação do trabalho jurídico. Também abordamos as formas utilizadas pela plataforma para extrair rendimento do trabalho dos advogados e advogadas.

Na parte final, analisamos a trajetória profissional e educacional desses trabalhadores, com base em um questionário on-line respondido por 118 advogados e advogadas que trabalham por meio de plataformas digitais. A análise da trajetória demonstra que a maioria dos respondentes conciliou a graduação com trabalhos precários, foi o primeiro da família a acessar o ensino superior e cursou faculdades privadas de baixo prestígio. Dessa forma, advogados e advogadas com origem na classe trabalhadora buscam, na obtenção do diploma universitário, uma estratégia de ascensão social. Todavia, após concluírem a graduação, deparam-se com uma advocacia que lhes proporciona rendimentos semelhantes aos que obtinham antes de se graduarem.

O espraiamento do trabalho subordinado às plataformas digitais

O trabalho plataformizado tem se constituído como um dos objetos mais analisados no campo de estudos do trabalho. O Brasil, por sua vez, é o país da América Latina com o maior número de pesquisas sobre o trabalho subordinado às plataformas digitais, com destaque para

¹ Embora a literatura diferencie uberização de plataformização (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021), neste artigo, utilizamos os termos como sinônimos, de modo a evitar a excessiva repetição de palavras e tornar o texto mais fluido.

investigações sobre a atividade de entregadores e motoristas de aplicativo (Bridi; Oliveira; Salas, 2024). Este fato permitiu um acúmulo de conhecimento sobre elementos centrais dessas relações laborais, como o trabalho sob demanda, o autogerenciamento subordinado (Abílio, 2021, 2020), controle algorítmico (Grohmann; Salvagni, 2023; Gonsales, 2023), transferência dos custos laborais aos trabalhadores (Antunes, 2023, 2020), processos de informalização laboral (Véras de Oliveira, 2023) e os riscos à saúde dos trabalhadores uberizados (Festi; Lapa; Carvalho, 2023).

O fenômeno da plataformização do trabalho também foi amplamente estudado na literatura internacional, forjando novos conceitos para a compreensão dessa realidade, como *crowdsourcing*, *gig work*, trabalho em nuvem e capitalismo de plataforma (Van Doorn; Vijay, 2021; Casili; Posada, 2019; Woodcock; Graham, 2020; Huws, 2017; Srnicek, 2017). Pesquisas mais recentes, produzidas em âmbito nacional e internacional, debruçaram-se sobre o treinamento humano de inteligência artificial (Kalil, 2019; Casilli, 2022; Woodcock, 2022) e o trabalho online em fazendas de cliques (Grohmann; Salvagni, 2023).

Considerando que a plataformização é uma nova forma de organizar e controlar o trabalho, transferindo os riscos aos trabalhadores e criando oligopólios em setores da economia, por que as empresas-plataformas se limitariam a extrair valor apenas de atividades relacionadas à transporte de pessoas, delivery e treinamento de IA e não tentariam impor a plataformização para outros setores da economia? Obviamente há uma dimensão retórica na pergunta acima, pois algumas pesquisas já começaram a demonstrar o espraiamento da plataformização em outros setores. Ana Cardoso e demais pesquisadoras (2022) mapearam esse crescimento da plataformização em dossiê publicado na Revista Ciências do Trabalho e destacaram plataformas digitais nos setores de turismo, jornalismo, finanças, esportes, entre outros (Cardoso; Garcia, 2022). Segundo as autoras, há dois motivos principais que justificam a necessidade de conhecer o fenômeno do espraiamento. Primeiro, porque apesar de as diferentes empresas plataformas terem características semelhantes, há especificidades na plataformização de alguns setores no que se refere à organização laboral, à criação dos modelos de negócio e às relações criadas com os clientes e os trabalhadores. O segundo motivo refere-se à necessidade de conhecer esse movimento de espraiamento para poder atuar sobre ele (Cardoso; Garcia, 2022).

Braz *et al.* (2024) realizaram uma pesquisa sobre a plataformização de psicólogos e psicólogas, chamando a atenção tanto para a realização de atendimentos via plataformas digitais

como para a produção de conteúdos em redes sociais por parte desses trabalhadores, como forma de divulgação das suas atividades profissionais. Em âmbito internacional, Livia Garofalo (2024) investigou a plataformização da psicologia nos Estados Unidos, destacando um aumento exponencial de plataformas de atendimento psicológico após a covid-19, que resultou em mudanças estruturais nessa profissão.

Algumas pesquisas na literatura nacional e internacional investigaram a plataformização da advocacia, realizando um mapeamento de empresas-plataformas que oferecem serviços jurídicos ou fazem a mediação entre advogados e clientes (Souza, 2023; Boacna, 2021; Yao, 2020). Resultados preliminares indicam que os advogados plataformizados possuem uma atuação sob demanda e que há uma ampliação do tempo de trabalho não remunerado desses indivíduos (Souza, 2023). É possível destacar, além do que já citamos, estudos sobre a plataformização de tradutores (Filgueiras; Cavalcante, 2020), jornalistas (Machado; Zanoni, 2022), professores (Menezes; Silva; Santos, 2024), trabalhadoras do sexo (Bonomi, 2024), entre outros.

Manzano e Krein (2025) realizaram um levantamento de centenas de plataformas digitais de trabalho existentes no Brasil, com atuação em diferentes serviços. A partir de uma análise de tráfego de dados da web, em cruzamento com dados da PNAD, os autores apontam que houve um crescimento acentuado do número de trabalhadores sob o controle de empresas-plataformas no país nos últimos anos, que saltou de 1,5 milhão em 2021 para 2,3 milhões em 2024.

Podemos questionar, ainda, se a plataformização de outros empregos envolve apenas indivíduos atuando em aplicativos de serviços ou também abarcaria, por exemplo, advogados e psicólogos que diariamente produzem conteúdo para as redes sociais com o objetivo de captar clientes e vender seus serviços por meio de mídias como Instagram e Tik Tok. Rosana Pinheiro Machado *et al.* (2024) apresentam uma outra perspectiva para pensarmos a abrangência da plataformização do trabalho, ao defender que os diferentes tipos de trabalhadores, formais e informais, que produzem conteúdo e vendem produtos e serviços pelas mídias sociais também devem ser classificados como trabalhadores plataformizados.

Essa perspectiva amplia a abrangência da análise, pois há milhares de indivíduos que, embora não atuem em plataformas de trabalho, investem tempo para produzir conteúdo na tentativa de captar clientes e vender cursos em mídias sociais como o Instagram. Essa análise dialoga com a ideia de *platform dependent* (Nieborg; Poell, 2018), pois há uma necessidade cada vez maior de alguns profissionais estarem presentes nas redes sociais como forma de

inserção no mercado, ainda mais quando a atuação ocorre por conta própria. Após um breve levantamento sobre a plataformização de diferentes setores econômicos, vamos adentrar a análise das plataformas de serviços jurídicos e discutir, brevemente, as condições de trabalho dos advogados e advogadas antes da plataformização.

A advocacia antes das plataformas digitais: pejetização e escritórios de contencioso em massa

A advocacia está situada, ao lado da medicina e da engenharia, entre as profissões liberais pioneiras no Brasil, que surgiram no período pós-1822 e tiveram um papel fundamental para a formação da burocracia do Estado brasileiro (Coelho, 1999). Essa atuação, entretanto, foi progressivamente alterada pelas metamorfoses do capitalismo, de modo que verificamos, nas últimas décadas do século XX, um processo de assalariamento das profissões liberais (Oliveira, 2000).

Tradicionalmente os advogados atuavam, em sua maioria, como sócios de escritórios de pequeno e médio porte, de forma autônoma, especializados em determinados temas e com atendimento personalizado. Com o advento de um regime de acumulação flexível (Harvey, 1995), os escritórios de advocacia passaram, na década de 1990, por uma reestruturação produtiva, e a pulverização de firmas de pequeno e médio porte foi substituída por grandes escritórios que adotam elementos de gestão e organização semelhantes ao de megacorporações, criando o modelo do contencioso em massa (Carelli, R.; Carelli, B., 2018).

A advocacia de massa é marcada por um grande volume de processos jurídicos, com casos simplificados e repetitivos, impondo que os advogados gastem menos tempo em cada processo. Nesses escritórios, “os advogados laboram em linha de produção, tornando-se verdadeiros operários do direito, produzindo peças [processuais] em massa a partir de modelos pré-fabricados de petições” (Carelli, R.; Carelli, B., 2018). Os escritórios de contencioso em massa são marcados por uma estrita divisão do trabalho, com tarefas fragmentadas, repetitivas e com a aplicação de técnicas de controle laboral tayloristas, em que a concepção e a execução do trabalho não são realizadas pelo mesmo indivíduo, o que leva a uma intensa redução da autonomia do advogado.

A expansão dos cursos de direito no país também é central para compreendermos as reestruturações no mercado jurídico. Em 1995, o Brasil possuía 235 cursos de direito, número que subiu para 442 em 2000 e atingiu, em 2017, o número de 1203 cursos jurídicos. O número de matrículas nessas graduações era de 215 mil em 1995 e saltou para 879 mil matrículas em 2017 (FGV, 2020). Esse crescimento seguiu o modelo de expansão do ensino superior no Brasil, marcado

pela predominância do setor privado e pela formação de grandes conglomerados educacionais – com capital aberto na bolsa de valores – que formam oligopólios no setor.

Como fica evidente nesse tópico, já existia uma precarização da advocacia antes da plataformização, com advogados pejetizados, realizando *freelas* jurídicos, contratados pela forma de sócios minoritários ou atuando em escritórios de contencioso em massa. A proliferação de modalidades de contratação flexíveis no mercado laboral, intensificada pela reforma trabalhista de 2017 (Krein; Colombi, 2019), também foi observada na advocacia. A análise da precarização do trabalho jurídico antes das empresas-plataformas nos remete à reflexão de que a plataformização representa uma síntese de décadas de políticas neoliberais de flexibilização que estavam em curso no Brasil. Não se trata de um mercado jurídico estável e bem estruturado que, após a plataformização, torna-se precário e flexível, mas sim de um mercado que já estava progressivamente sendo precarizado e, com a plataformização, ganha novas dinâmicas de organização, controle e gestão do trabalho, ao mesmo tempo que preserva dinâmicas laborais consolidadas no período anterior. Esse argumento pode ser replicado para outras ocupações que antes da plataformização já estavam paulatinamente sendo flexibilizadas, como os psicólogos, professores universitários, jornalistas etc. Após uma breve descrição do trabalho dos advogados e das advogadas antes das plataformas digitais, iremos analisar o processo de plataformização da advocacia, com ênfase na empresa Jurídico Certo.

A plataforma jurídico certo e a fragmentação do trabalho jurídico²

Podemos identificar mais de 15 plataformas que realizam a mediação de serviços jurídicos, tais como Correspondentes na Web, Migalhas Correspondentes, Jurídico Certo, Juris Correspondente, Doc9, Judice, GetNinjas, entre outras³. Este artigo analisará advogados e advogadas que atuam na plataforma Jurídico Certo. A escolha dessa plataforma foi realizada a partir dos seguintes critérios: a) número de advogados inscritos no aplicativo; b) está entre as duas plataformas mais citadas pelos advogados nos grupos de WhatsApp que participamos; c) plataforma controlada por um dos portais de informação mais importantes no meio jurídico, qual seja, Jusbrasil. Este tópico foi elaborado com base na leitura dos termos de uso da Jurídico Certo e

² O item 2.1 está presente, com alterações e modificações, no artigo Souza (2023).

³ Destaca-se que uma parte considerável das plataformas possui no seu nome o termo “correspondente”. Isso ocorre porque a atividade de atuar especificamente na realização de diligências, como cópias de processo, audiências e despacho em órgão público, é denominada, pelos advogados e advogadas, correspondência jurídica.

a partir de entrevistas em profundidade com 10 advogados e advogadas que moram nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo e atuam na plataforma. As entrevistas, com roteiro semiestruturado, foram realizadas entre maio de 2023 e julho de 2024.

A JC é uma das maiores plataformas de correspondentes jurídicos do Brasil e, segundo seu sítio oficial, possui “mais de 194 mil advogados e correspondentes jurídicos qualificados em todas as cidades do Brasil” (Jurídico Certo, 2024). Se filtrarmos pelo diretório do site apenas advogados, sem considerar pessoas formadas em direito que não possuem a carteira da OAB, temos 109 mil advogados cadastrados na plataforma. Se o oligopólio é uma característica da plataformização de setores como transporte de passageiro e delivery, em que empresas como Uber, 99 e Ifood dominam o mercado, o mesmo não ocorre no ramo jurídico, considerando a quantidade expressiva de empresas-plataformas nesse setor. Embora haja predominância de algumas empresas, não podemos, até o momento, falar em oligopólio nessa área.

Ao acessar o site da JC, a pessoa tem duas opções de cadastro: a) como advogado ou correspondente jurídico, para realizar audiências e diligências; b) como escritório ou empresa, para encontrar advogados ou correspondentes para suas demandas jurídicas. Este artigo baseia-se em entrevistas com indivíduos cadastrados na primeira categoria, ou seja, advogados que utilizam a plataforma para captar demandas jurídicas específicas, como a realização de audiências avulsas, despachos com juízes, diligências em cartórios e obtenção de cópias de autos processuais. Como se vê, a plataforma realiza a “mediação” entre escritórios que buscam serviços jurídicos e advogados disponíveis para prestá-los. Embora haja diferentes diligências disponíveis na plataforma, quase 90% das demandas na JC são para a realização de audiências.

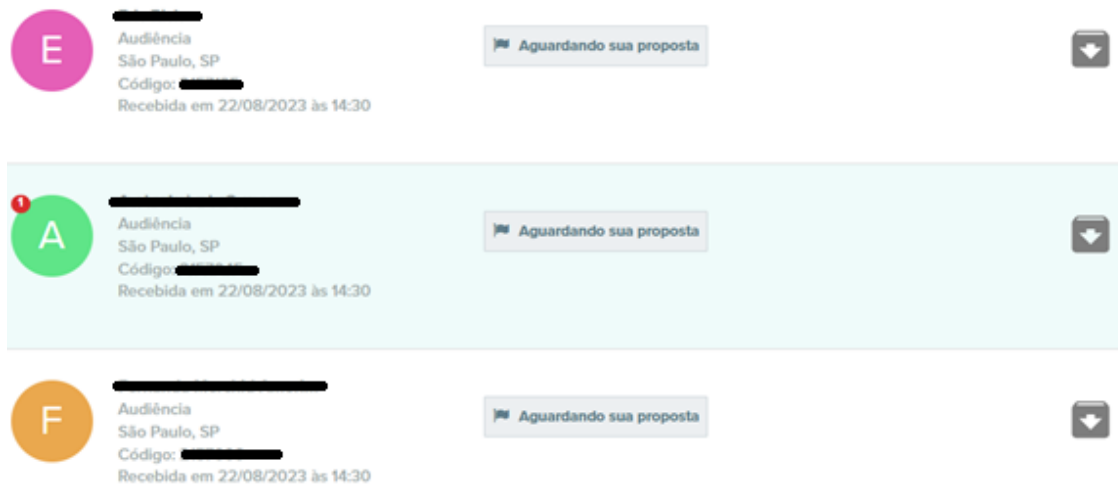
Segundo os Termos de Uso, a Jurídico Certo “permite que pessoas usuárias recebam o pagamento pelos serviços relacionados à correspondente jurídico”. De acordo com o documento, as transações devem ser realizadas diretamente na plataforma, por meio da empresa Iugu Instituição de Pagamento, também denominada Jurídico Pag. A Jurídico Certo ressalta, ainda, que não se responsabiliza por pagamentos efetuados fora de sua própria interface.

Embora essa informação não conste nos Termos de Uso, ao acessar a Jurídico Pag, há o seguinte aviso: “As transações realizadas via Jurídico Pag incidem uma taxa administrativa entre 9% e 15%, para que após a conclusão da demanda, o pagamento seja facilitado”. Ou seja, a JC retém uma taxa de 9% a 15% de todas as diligências realizadas, desde que o pagamento ocorra por meio da Jurídico Pag. Rafaela, uma das advogadas entrevistadas, afirmou que a plataforma sempre retém uma taxa de 15% dos valores que recebe. De acordo com as advogadas e os advogados

entrevistados, quando os pagamentos são feitos pelo próprio aplicativo, há um tempo de espera para receberem os valores. Algumas advogadas relataram que esperam uma média de 30 a 40 dias para receber o pagamento pela Jurídico Pag.

Após o cadastro na plataforma, são exibidas algumas demandas disponíveis na cidade onde o indivíduo está localizado⁴. Esses serviços, contudo, não apresentam valor pré-definido; cabe aos advogados e às advogadas oferecer uma proposta de preço para cada solicitação. Ressalta-se que o uso da plataforma é extremamente restrito na modalidade gratuita, pois só é possível enviar uma proposta de preço – e tentar uma negociação – caso o(a) advogado(a) tenha acesso à conta *premium*, ou seja, faça adesão à assinatura paga. Abaixo, incluímos uma imagem das demandas que apareceram quando o próprio autor deste artigo se cadastrou na plataforma. Na frente de cada demanda podemos observar a frase “aguardando sua proposta”. Conforme discutiremos no tópico 2.2, essa lógica de funcionamento da JC impõe a realização de um leilão negativo.

Figura 1



Fonte: Imagem retirada da plataforma Jurídico Certo.

A própria Jurídico Certo já indica, ao mostrar os detalhes da demanda, a necessidade de adquirir o plano *premium* para enviar propostas aos serviços. Em resumo, além de a plataforma extrair uma taxa de 9% a 15% das demandas jurídicas realizadas, o advogado terá que pagar um valor mensal para utilizar o plano *premium* da JC. Essa assinatura custa R\$49,00.

⁴ A Jurídico Certo é uma plataforma *location based*, ou seja, os advogados que a utilizam desenvolvem atividades em um local geográfico específico. Essa modalidade diferencia-se das plataformas *web based*, cuja atividade é realizada de forma remota e o produto do trabalho é entregue de forma on-line.

A lógica de funcionamento da plataforma acaba impondo uma **fragmentação do trabalho jurídico**. Se um advogado é contratado, mais frequentemente, para atuar em todas as fases do processo judicial⁵ – petição inicial, audiência de conciliação, audiência de instrução, alegações finais, apelação etc., no trabalho plataformizado, ele atuará de forma parcelada, ou seja, exercerá apenas uma das fases do processo. Para ilustrar a questão, é comum que, por meio da Jurídico Certo, ele atue apenas em uma das audiências do processo e receba apenas por essa atividade, sem participar dos atos anteriores ou posteriores à audiência. Esse fenômeno é semelhante ao processo de fragmentação do trabalho descrito por Casilli e Posada (2019) a respeito dos indivíduos que realizam microtarefas para treinamento de inteligência artificial. Os autores denominam este fenômeno de *taskificação* do trabalho. Para Casilli (2022), uma das características do trabalho digital é a fragmentação das atividades, pois isso permite um maior controle das empresas sobre o processo de trabalho. Essa estratégia de fragmentar a atividade para aumentar o controle laboral é um elemento típico do taylorismo, baseado no controle entre tempo e movimento. Após discorrer sobre a divisão do trabalho jurídico e as duas principais formas que a JC utiliza para a obtenção de lucro, iremos abordar o funcionamento desta empresa-plataforma a partir das entrevistas com os advogados e as advogadas.

Plataformização do trabalho jurídico: leilão negativo e preços reduzidos

É quase unânime, entre os entrevistados, que as plataformas trabalham com preços aviltantes – adjetivo usado pelos próprios advogados. Há casos em que os contratantes oferecem 50 reais por audiência. Também é comum o relato de contratações que reúnem advogado e preposto em um único pacote. Preposto é a pessoa que representa uma empresa ou organização em um processo judicial. Em um dos exemplos encontrados, o escritório ofereceu 70 reais para contratar ambos, de modo que o advogado teria que dividir esse valor com o preposto que levaria à audiência. Jéssica⁶ dá um relato sobre sua experiência no Jurídico Certo indicando a procura de advogado mais preposto por escritórios:

Recebi muitas demandas [no Jurídico Certo], mas assim, todas que você passa o valor, ou você não tem retorno, ou te retornam com um valor inferior. Agora mesmo eu tive

⁵ A figura do advogado-empregado, regulada pelo art. 20 do Estatuto da OAB (Lei 8906/94), refere-se ao advogado assalariado que é contratado por um escritório de advocacia e presta serviços, de forma exclusiva ou não, para este. Em geral, não há uma divisão do trabalho jurídico nessa atuação, pois o advogado-empregado fica responsável por acompanhar todas as fases do processo judicial e não apenas uma dessas fases.

⁶ Todos os nomes dos entrevistados e entrevistadas utilizados neste artigo são fictícios.

um retorno de uma audiência, pra ir como advogada, e aí você tem que levar o preposto, por 80 reais.

Destaca-se que a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de São Paulo e do Rio de Janeiro definiu em sua tabela de honorários os valores mínimos para as diligências dos advogados que realizam correspondência jurídica. A tabela da OAB-RJ estabelece que o valor mínimo pago nas audiências de correspondência jurídica deve ser R\$259,00. A OAB-SP, por sua vez, estabelece que o piso da audiência de conciliação é de R\$ 492,66 e, no caso de audiência de instrução, R\$ 985,33 (OAB, 2024).

A dinâmica de funcionamento do Jurídico Certo permite que o contratante possa negociar com uma multiplicidade de advogados, favorecendo uma lógica de leilão negativo, pois é comum que o cliente acabe contratando aquele que cobrar menos para a realização da diligência. Se no leilão comum, quem paga mais pelo valor ganha o produto, no leilão negativo das plataformas, o advogado que cobra menos pelo serviço prestado ganha a contratação. Juliana relata essa lógica ao falar sobre sua experiência na plataforma Jurídico Certo:

Eu achei aquilo simplesmente péssimo. Eu recebia 5 ou 6 demandas por dia e aquilo ali era um leilão simplesmente, né? As pessoas botavam um serviço que precisavam fazer, eu botava meu preço e nunca ninguém me contratou. Porque realmente, sempre tem alguém que faz mais barato e aí a pessoa vai e escolhe o mais barato. E ali o que vale é o valor mesmo, né? A própria plataforma ela autoriza esse tipo de contratação.

Júnior, ao ser perguntado sobre sua experiência no Jurídico Certo, relata a necessidade de responder rápido às demandas, considerando o grande número de advogados na plataforma. Além disso, afirma que vê semelhanças da sua atividade com uma uberização do trabalho:

Competitivo, temos que responder o mais rápido possível quando surge uma diligência, afinal tem bastante gente, no início achei os preços baixos, mas depois acostuma e dá pra ver que fazendo bastante até dá pra ter uma boa renda, mas achei bastante similar com uma uberização do trabalho e imagino que a maioria das pessoas, como eu, faça pra complementar a renda enquanto não consegue se manter, não tem mais estrutura, o Jurídico Certo tem um preço razoável, até um pouco abaixo das outras plataformas, me pareceu.

Os baixos valores não são um simples resultado da oferta e da demanda, mas também um efeito do leilão inverso imposto pela arquitetura digital da plataforma. Na Jurídico Certo, um escritório anuncia que precisa de um advogado para realizar uma audiência trabalhista em determinada data e dezenas de advogados podem ofertar um valor para a realização dessa

audiência. Como não há um limite sobre a quantidade de advogados que encaminham uma proposta para a mesma audiência, impõem-se, pelo próprio desenho da plataforma, a lógica de leilão inverso. Outras empresas-plataformas, como a GetNinjas, ao definir um limite de três profissionais que podem entrar em contato com cada cliente, diminui a intensidade do próprio leilão. Assim, a plataforma digital não é apenas uma intermediária de serviços, mas a responsável por estruturar o contorno dessas relações, pois a forma como a sua arquitetura digital é construída acaba determinando diferentes tipos de relações laborais.

Uma das características do trabalho plataformizado, como motoristas de Uber e entregador de Ifood, é a confusão entre o que é ou não tempo de trabalho (Manzano; Krein; Abílio, 2023). Nas entrevistas realizadas com advogados e advogadas, encontramos uma situação semelhante, pois frequentemente as advogadas gastam mais tempo com deslocamento para o fórum e aguardando o início da audiência do que com a realização do ato jurídico em si. Regina relatou que ganhava em torno de 80 reais por audiência e que essas duravam, em média, 15 minutos. Todavia, afirmou que gastava 40 minutos para se deslocar da sua residência até o fórum e uma média de 45 minutos aguardando o início da audiência. Esse tempo de espera, entretanto, tem uma variação considerável. Uma das entrevistadas, Juliana, informou que já ficou mais de 2 horas esperando o início da audiência e recebeu 70 reais pela diligência.

Os diferentes aplicativos de serviços jurídicos organizam de distintas formas a realização do trabalho. A plataforma chamada Doc9, por exemplo, obriga que a advogada chegue de 40 a 50 minutos antes do início da audiência e realize uma espécie de *check-in* no aplicativo, dando acesso a sua localização para demonstrar que já está no fórum. Posteriormente, a advogada deve enviar a ata da audiência no aplicativo. Caso o cartório judicial não disponibilize a ata de audiência em até 24 horas, a própria advogada deve elaborar um relatório com um resumo dos principais pontos tratados na audiência e anexá-lo no app da Doc9 para poder encerrar a diligência. Esse tipo de dinâmica amplia ainda mais o tempo de trabalho não remunerado.

Por fim, um relato recorrente durante as entrevistas e o acompanhamento do grupo de WhatsApp foi a existência de logísticas que terceirizam as audiências e demais diligências. Logísticas jurídicas são empresas contratadas por grandes escritórios de advocacia que ficam responsáveis por solucionar a parte burocrática dos processos judiciais, bem como a realização de audiências. Para ilustrar a questão, uma empresa de logística jurídica receberá 120 reais de um escritório para realizar uma audiência trabalhista. A logística paga 60 reais para um

advogado comparecer à audiência e fica com o restante do valor, estabelecendo uma forma de terceirização.

As dinâmicas apresentadas mostram que as plataformas de serviços jurídicos não apenas reorganizam a execução das atividades, mas também instauram novas formas de precarização desse trabalho. Nesse contexto, compreender quem são os advogados e as advogadas que se inserem nesses arranjos torna-se fundamental. Afinal, afirmar que a advocacia está se plataformizando seria insuficiente sem considerar a dimensão de classe que condiciona as continuidades e as rupturas desse processo.

Composição de classe da advocacia plataformizada: trajetória educacional e profissional

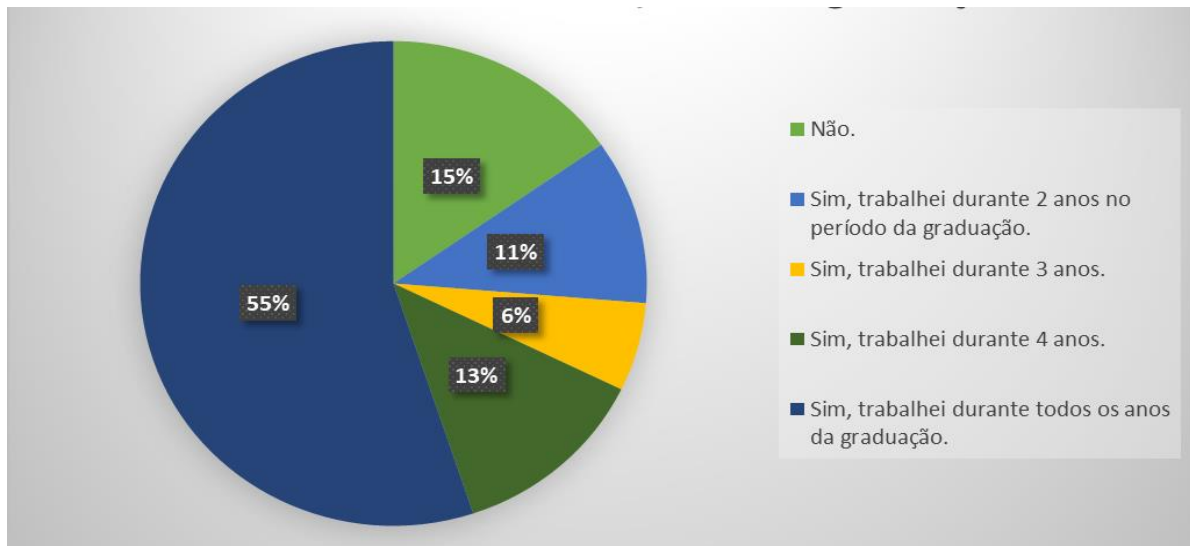
Seria incorreto afirmar que a advocacia como um todo está plataformizada, pois esse fenômeno não atingiu os advogados da alta classe média, que atuam nos melhores escritórios localizados nas diferentes capitais do país. Se apenas uma parte dos advogados e advogadas foi alcançada pela plataformização, vale investigarmos a classe social desses indivíduos para analisar se há similaridades em seus percursos formativos. A análise da trajetória profissional e educacional nos permite, justamente, identificar a origem de classe desses advogados e dessas advogadas.

Para esta etapa da pesquisa, aplicamos um questionário on-line respondido por 118 advogados e advogadas que atuam em plataformas de serviços jurídicos e residem nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro. As respostas foram coletadas entre julho e dezembro de 2024. Os participantes foram convidados por meio de quatro grupos de WhatsApp de correspondentes jurídicos dos quais fazemos parte, onde o link do formulário foi compartilhado. Dessa forma, realizamos uma seleção por amostragem aleatória (Minerio, 2020). Embora o questionário seja composto de 25 perguntas, neste artigo abordaremos apenas as questões relacionadas ao perfil e à trajetória dos indivíduos. A análise de classe foi realizada com base em cinco questões: I) você trabalhou durante a graduação? II) caso tenha trabalhado, quais foram seus empregos anteriores? III) qual a escolaridade do seu pai? IV) qual a faculdade onde você concluiu a graduação? V) qual sua renda mensal na advocacia, considerando a atuação dentro e fora das plataformas? No gráfico 1, destacamos as respostas referentes às duas primeiras perguntas.

Apenas 15% dos advogados da amostra não trabalharam durante a graduação, ou seja, 85% tiveram que conciliar estudo e trabalho. Desses, 55% trabalharam durante todos os anos

em que cursaram direito. Aqui, vale destacar que alguns advogados indicaram, tanto nos questionários quanto nas entrevistas, que os períodos de desocupação laboral foram involuntários e ocorreram enquanto estavam procurando um novo emprego.

Gráfico 1 – Você trabalhou durante o período da graduação?



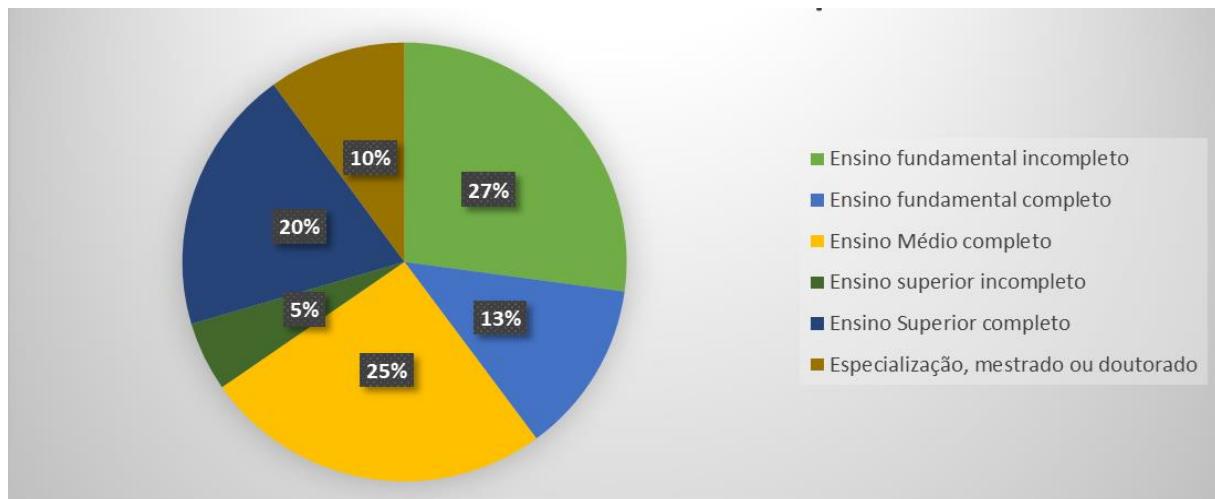
Fonte: elaboração do autor.

Neste ponto, destaca-se a análise de Comin e Barbosa (2011) sobre trabalhadores estudantes. As análises tradicionais sobre percursos formativos costumavam partir da noção escola/trabalho, apontando que o sujeito inicia os estudos, obtém credenciais de qualificação e posteriormente insere-se no mercado de trabalho. Os autores invertem essa noção e demonstram que nas faculdades privadas brasileiras prevalece a lógica trabalho/ escola, pois os indivíduos primeiramente inserem-se no mercado de trabalho, adquirem alguma renda e, posteriormente, buscam matricular-se no ensino superior. Em síntese, não se trata de estudantes trabalhadores, mas de trabalhadores estudantes (Comin; Barbosa, 2011).

Inserimos no questionário, também, a seguinte pergunta aberta: “Quais foram seus empregos durante o período da graduação?” Há uma diversidade de empregos indicados, entretanto, a maior parte respondeu ter atuado como vendedor no comércio e auxiliar administrativo. Uma parte menor, mas também muito considerável, indicou ter trabalhado no telemarketing. Assim, os três empregos que mais apareceram nas respostas costumam ter

remuneração de até 1,5 salários mínimos e, pelo menos em relação ao setor de vendas e ao telemarketing, possuem a escala 6 x 1⁷.

Gráfico 2 – Qual a escolaridade do seu pai?



Fonte: elaboração do autor.

Em relação à escolaridade, observa-se que 70% dos pais dos advogados plataformizados não acessou o ensino superior. Entre esses, 27% sequer completou o ensino fundamental. Dos 30% dos genitores que possuem diploma universitário, 10% cursaram algum nível de pós-graduação.⁸ A análise da escolaridade dos pais é um dos critérios utilizados na sociologia para identificar a origem de classe (Cardoso; Préteceille, 2021).

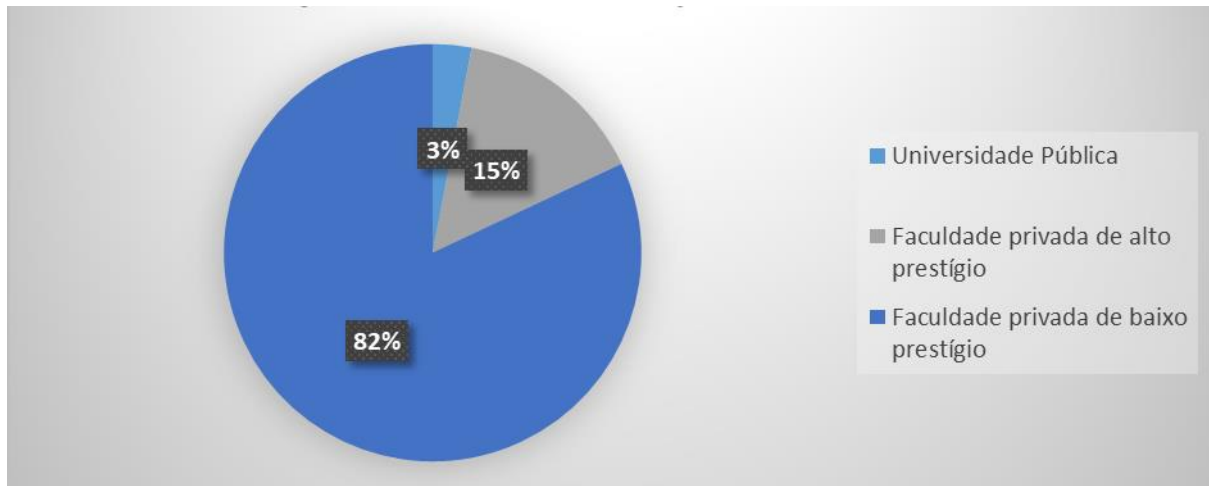
Um dos achados mais relevantes do questionário refere-se às faculdades onde os indivíduos cursaram direito. Para criar os três eixos abaixo, fizemos a seguinte pergunta aberta: “Em qual Instituição de Ensino Superior (IES) você concluiu a graduação?”. A partir das respostas, reagrupamos as faculdades em I) universidades públicas; II) faculdades privadas de alto prestígio; III) faculdades privadas de baixo prestígio. A distinção entre alto e baixo prestígio baseou-se na taxa de aprovação no Exame da Ordem, publicado pela OAB. Foram consideradas de alto prestígio as instituições privadas que alcançaram, no mínimo, 35% de

⁷ Esse termo significa uma escala com seis dias de trabalho e um dia de descanso, muito comum, por exemplo, no setor do comércio.

⁸ Os dados sobre escolaridade em nível de pós-graduação foram agregados no gráfico para melhor visualização. Os números separados indicam que 6% cursaram especialização (pós-graduação stricto sensu), 2,5% mestrado e 1,5% doutorado.

aprovação no 40º Exame da Ordem Unificado (OAB, 2024). De forma complementar, utilizamos o Ranking Universitário publicado anualmente pela Folha de São Paulo⁹.

Gráfico 3 Instituição onde obteve diploma universitário



Fonte: elaboração do autor.

O fato de que 82% dos advogados da amostra são egressos de faculdades privadas de baixo prestígio é um ponto relevante sobre a trajetória educacional desses trabalhadores. É importante demarcar a diferença entre as universidades públicas e privadas no Brasil em relação às oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Olhando ainda mais de perto, devemos considerar as diferenças entre instituições privadas de prestígio, como PUC, FGV, Mackenzie, Damásio e as universidades particulares pertencentes a grandes conglomerados educacionais, como Cogna (Kroton), YDUQS (antiga Estácio) e Ânima.

Lembremos que o crescimento do ensino superior no Brasil ocorreu, majoritariamente, pela expansão de instituições privadas de grandes conglomerados educacionais (Comin; Barbosa, 2011; Salata, 2018). Para ilustrarmos essa afirmação, destaca-se que cinco instituições particulares possuem mais alunos do que todas as 312 universidades públicas do país. Dos 9,4 milhões de matriculados no ensino superior em 2022, apenas 2,07 milhões estão em instituições públicas (Inep, 2024; Folha, 2023).

⁹ Além da taxa de aprovação no Exame da Ordem, utilizamos, de forma complementar, o Ranking Universitário da Folha (edição de 2024). Assim, as instituições que não alcançaram 35% de aprovados, mas estavam entre as 10 melhores instituições do estado no ranking, foram classificadas como faculdades privadas de alto prestígio. Em outras palavras, as 10 melhores faculdades privadas de direito do estado de São Paulo e os 10 melhores cursos jurídicos privados do estado do Rio de Janeiro, segundo o ranking, foram incluídos na classificação II.

Embora tenha ocorrido uma expansão das universidades públicas nos últimos 20 anos, e as políticas sociais tenham alterado o perfil dos alunos dessas instituições (Trópia; Souza, 2023; Oliveira; Pochmann; Rossi, 2022), as pessoas que ingressam no ensino superior o fazem, majoritariamente, a partir do setor privado. Se algumas pesquisas costumam analisar o acesso ao ensino superior diferenciando apenas IES públicas de IES privadas (Salata, 2018), defendemos que é necessário desagregar os dados em pelo menos três grupos: instituições públicas, instituições privadas de prestígio e instituições privadas de baixo prestígio. Essa desagregação permite uma análise mais precisa dos egressos do ensino superior e demarca diferenças existentes que não se limitam ao binômio universidades públicas x universidades privadas.

Em termos de renda, ao analisar as 118 respostas do questionário on-line, 28,8% relataram ganhar entre 1.000 e 2.000 reais por mês, enquanto 23,8% recebem entre 2.000 e 3.500 reais mensalmente. Ademais, 23,2% ganham entre 3.500 e 5.000, enquanto 12,2% auferem, por mês, entre 5.000 e 6.500 reais¹⁰. Em síntese, quase metade dos respondentes afirmou que ganha, considerando a atuação jurídica em plataformas e fora delas, rendimentos similares ao que recebia no emprego que possuía durante a graduação.

Ao realizarmos um recorte de gênero, verificamos que 74% dos respondentes são mulheres e 26% são homens. Não temos uma resposta precisa sobre a causa da predominância feminina, mas uma hipótese é que a advocacia plataformizada reproduz as desigualdades presentes no mercado de trabalho brasileiro. Assim, considerando que mulheres ocupam, estruturalmente, posições mais precárias e com remunerações mais baixas no mercado (Castro; Hirata, 2023), é possível que essa desigualdade seja reproduzida na advocacia subordinada às plataformas digitais.

Em termos raciais, 57% se declaram branco, 27% pardo, 14% preto e 2% amarelo. Se considerarmos o perfil racial da advocacia brasileira, percebemos que o número de pardos e pretos é maior, na advocacia plataformizada, do que na advocacia como um todo. Isso porque, segundo a pesquisa realizada pela FGV, na advocacia brasileira, 64% são brancos, 25% são pardos, 8% são pretos e 1% são indígenas e amarelos (FGV, 2024). A hipótese que ajuda a explicar esse fenômeno é similar ao caso das mulheres, ou seja, como no mercado de trabalho

¹⁰ 8% dos respondentes ganham entre 6.500 e 8500 reais e 4% entre 8.500 e 10.500 reais. Vale destacar que essa renda não se refere apenas ao trabalho como audiencista, mas também às demais atividades de advocacia, fora da plataforma e como autônomo.

brasileiro os negros e pardos ocupam, estruturalmente, empregos mais precários e com remunerações mais baixas, essa desigualdade estrutural é reproduzida na advocacia, pois, como vimos, as plataformas digitais representam um exercício da profissão com baixa remuneração, sem direitos e com maior instabilidade.

Por fim, há uma prevalência de advogados e advogadas jovens atuando nas plataformas digitais, pois 52% dos respondentes possuem entre 24 e 34 anos¹¹. Entretanto, não significa que a plataformização é composta apenas por esse perfil, dado que 19% possuem entre 41 e 48 anos e 7,6% estão na faixa entre 49 e 55 anos. Todavia, como os respondentes podem ter ingressado com diferentes idades na graduação em direito, esses dados não indicam, exatamente, que a maioria é composta por pessoas que ingressaram há pouco tempo na profissão. Para essa aferição, perguntamos há quanto tempo essas pessoas exerciam a advocacia. A maioria é composta por advogados com pouco tempo de atuação, pois 40,7% afirmaram que possuem entre 1 e 2 anos de experiência na área e 15% entre 6 meses e 1 ano. Entretanto, 11% dos respondentes advogam há 16 anos ou mais.

Ascensão social na precariedade: um giro de 360° graus

A maioria dos advogados e advogadas plataformizados conciliou a graduação com empregos de baixa remuneração, foi a primeira geração da família a acessar o ensino superior e é egressa de faculdades privadas de baixo prestígio, cuja inserção no mercado de trabalho é menor do que instituições públicas ou faculdades particulares de prestígio. Esse resultado demonstra que a plataformização não atingiu a advocacia como um todo, mas alcançou, principalmente, um público com trajetória educacional e profissional muito específica. Isso não significa que algumas frações da classe média não sejam, eventualmente, atingidas pela plataformização da advocacia, mas sim que esse seria um fenômeno residual se olharmos para o perfil mais comum de advogados e advogadas uberizados.

Não desconsideramos os estudos sobre origem de classe e destino de classe (Cardoso; Préteceille, 2021), todavia, ainda que esses advogados e essas advogadas tenham obtido o diploma universitário e desenvolvam um trabalho não manual, seria forçoso falar em ascensão social neste contexto. Essa discussão pode ser realizada a partir de uma perspectiva mais ampla, relacionando-a com a atual fase do capitalismo tardio, também conhecida como neoliberalismo.

¹¹ O dado cima é uma junção de duas faixas etárias inseridas na pesquisa. Os números exatos são 26,3 entre 29 e 34 anos e 25,7% entre 24 e 28 anos.

O neoliberalismo não seria apenas uma forma de esvaziar a capacidade de investimento social do Estado ou criar mecanismos de subjetivação dos indivíduos, mas também uma forma concreta de estreitar os horizontes de vida e as chances de mobilidade social ascendente dos trabalhadores, ainda mais quando olhamos para a periferia do capitalismo. Se pudermos chamar a trajetória dos advogados plataformizados de ascensão social, teremos que nomeá-la como uma **ascensão social na precariedade**, pois embora haja mudanças em relação ao emprego e ao capital cultural adquirido, a precariedade permanece uma constante e há pouca mudança na remuneração desses indivíduos. Na sociedade brasileira, local em que o moderno e o arcaico formam uma unidade, a plataformização parece garantir um verniz de modernidade para a nossa precariedade histórica e estrutural.

A plataformização da advocacia alcança justamente os indivíduos que estão na base da pirâmide dessa ocupação. Vale observar que, ao acompanhar as conversas nos grupos de WhatsApp, os próprios juristas criavam uma hierarquização, considerando como de baixa hierarquia profissional os advogados que atuam em plataformas digitais. Uma pesquisa do Dieese demonstra que 78% dos egressos do ensino superior estão em vagas que não exigem diploma universitário (DIEESE, 2022). Podemos afirmar que as plataformas digitais criam uma das poucas formas de inserção no mercado jurídico para parte dos egressos de cursos de direito. Em outros termos, é possível que parte dos advogados tenha que escolher entre atuar em outra área profissional ou, para se manter no seu campo de formação, atuar nas plataformas digitais.

Em um país como o Brasil, em que quase metade da população economicamente ativa mantêm-se na informalidade e às margens da proteção social, a precarização não é uma novidade e a “viração” é parte do cotidiano de boa parte dos indivíduos. Entretanto, talvez haja alguma novidade no fato de que trabalhadores que buscam o ensino superior como estratégia de ascensão social, ao concluírem a graduação, encontram trabalhos tão precários quanto os que tinham antes de se formarem (Souza, 2025). Em termos de impactos sociais e políticos, podemos imaginar a frustração de milhares de trabalhadores que passam cinco anos conciliando estudo e trabalho, muitas vezes endividando-se para pagar a faculdade e, ao fim do percurso formativo, continuam imersos em trabalhos precários.

Conclusão

A precarização da advocacia não é um fenômeno que se inicia com o surgimento das plataformas digitais, pois já estava presente antes delas. A flexibilização laboral, a pejetização, os escritórios de contencioso em massa e a criação de formas flexíveis de contratação já representavam formas de precarização desse trabalho. A plataformização atualiza esse fenômeno, aparecendo como uma face moderna da precariedade e impondo novas lógicas laborais, como o trabalho sob demanda, leilão negativo, fragmentação do trabalho jurídico e a extração de valor pela coleta de dados de clientes e advogados.

A arquitetura digital desenhada pela Jurídico Certo impõe a prática de um leilão negativo, pois o trabalhador que cobra menos pelo seu serviço aumenta a chance de ser contratado. Durante as entrevistas, era comum o relato de que os advogados e as advogadas ganhavam 50 ou 70 reais por audiência. Ao mesmo tempo, o leilão negativo dificulta que eles cobrem mais pelas audiências, uma vez que isso diminui a chance de serem contratados. A dinâmica de funcionamento da Jurídico Certo também impõe uma fragmentação do trabalho jurídico, pois o advogado atua em somente uma audiência do processo e recebe apenas por essa atividade, sem participar dos atos anteriores ou posteriores a essa audiência.

A análise da composição de classe, baseada em uma amostra de 118 advogados e advogadas, nos permite afirmar que não há uma plataformização da advocacia como um todo, mas sim de advogados e advogadas com uma trajetória educacional e profissional específica. A maioria dos advogados uberizados conciliou estudo e trabalho, é o primeiro da família a acessar o ensino superior e obteve o diploma universitário em faculdades privadas de baixo prestígio. Ademais, a maior parte deles trabalhou, durante a graduação, em empregos como vendedor de lojas, assistente administrativo e operador de telemarketing. Em outras palavras, não podemos afirmar que a advocacia como um todo está plataformizada, mas que os advogados e as advogadas com a trajetória apontada acima possuem como uma das poucas formas de inserção no mercado jurídico as plataformas digitais. Isso não significa, como já afirmamos, que as plataformas não possam alcançar frações da classe média, e sim que esse é um fenômeno residual frente ao perfil majoritário da advocacia uberizada. Outras pesquisas, que analisem as trajetórias de psicólogos, arquitetos, professores e tradutores plataformizados, poderão indicar se essa composição de classe também é encontrada em outras profissões.

Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p.111-126, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento ou viração? Uberização, o trabalhador just-in-time e o despotismo algorítmico na periferia. **Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v. 11, n. 3, p. 933-955, set./dez. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23 n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a desantropomorfização do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 13-40.
- BOACNA, Catalin. Uberization of law: danger or opportunity for the liberal legal professions? **Analele Stiintifice Ale Universitatii Alexandru Ioan Cuza Din Iasi Stiinte Juridice**, Iasi, v. 67, p. 219-230, 2021.
- BONOMI, Carolina. Pornoletariado Pós-COVID-19: Transformações e Necessidades de Proteção Social. *In*: ENCONTRO DA ANPOCS, 48., 2024, Campinas. **Anais do 48º Encontro da ANPOCS**. Campinas: Unicamp, 2024. p. 260-281.
- BRAZ, Matheus Viana; BIAZZI, Amanda Thuns; CUFFA, Caroline de; MENDES, Tiago Casemiro; SANTOS, Victor Martins dos; FERREIRA, Yasmin Alexandre. **Plataformização do trabalho na Psicologia Clínica: atendimentos online, tecnoestresse e produção de conteúdos em mídias sociais**. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: LATRAPs Research Lab, 2024.
- BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; SALAS, Minor Mora. Plataformas de entrega de mercadorias na América Latina: estado da arte. **Revista Brasileira de Sociologia**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 14-40, 2024.
- CARDOSO, Ana Claudia M; GARCIA, Lucia. O espraiamento das plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 21, p. 1-4, abr. 2022.
- CARDOSO, Adalberto; PRÉTECEILLE, Edmond. **Classes médias no Brasil: estrutura, mobilidade social e ação política**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2021.
- CARELLI, Rodrigo de L.; CARELLI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018.
- CASILLI, Antonio A.; POSADA, Julian. The platformization of Labor and Society. *In*: GRAHAM, Mark; DUTTON, William H. (ed.). **Society & The Internet: How networks of information and communication are changing our lives**. Oxford: Oxford University Press, 2019. p. 293-306.
- CASILLI, Antonio. **Esperando a los robots: investigación sobre el trabajo del clic**. Santiago: LOM Ediciones, 2022.
- CASTRO, Bárbara; HIRATA, Helena. Oscillations in Gender and Race Inequalities: Brazilian Labour Market between 2003-2021. *In*: ODHAV, Kiran; GOVENDER, Jayanathan. **Handbook on Sociology of Inequalities in BRICS Countries**. Londres: Frontpage, 2023. p.77-96.
- COELHO, Edmundo Campos. **As Profissões Imperiais: Medicina, Engenharia e Advocacia no Rio de Janeiro, 1822-1930**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.
- COMIN, Álvaro; BARBOSA, Rogério. Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção escola-trabalho no Brasil. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 91, p. 75-95, 2011.
- DIEESE. **Boletim Emprego em pauta**. São Paulo, n. 23, set. 2022.
- FESTI, Ricardo; LAPA, Raphael Santos; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Condições de trabalho e saúde de entregadores por aplicativo no distrito federal. **Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa,

v. 1, n. 58, p. 237-251, jan./jul. 2023. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2023v1n58.62440>. Acesso em: 20 jan. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 159-178.

FGV. **Exame da Ordem em números**. Rio de Janeiro: Conselho Federal da OAB, 2020. v. 4.

FGV. **Perfil ADV**: 1º estudo demográfico da advocacia brasileira. Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, 2024.

FOLHA DE S. PAULO. “**Cinco instituições particulares concentram 27% dos alunos de graduação do país**”. São Paulo, 17 out. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2023/10/cinco-instituicoes-particulares-concentram-27-dos-alunos-de-graduacao-do-pais.shtml>. Acesso em: 18 out. 2024.

GAROFALO, Livia. “**Doing The Work**”: Therapeutic Labor, Teletherapy, and the Platformization of Mental Health Care. New York: Data & Society, 2024. *E-book*. Disponível em: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2024/05/DS_Doing_the_Work.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

GONSALES, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 53-72.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**. Do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Sesc, 2023.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1995.

HUWS, Ursula. **Labour in contemporary capitalism**: what next? London: Palgrave, 2019.

IBGE. **PNAD Contínua**: Trabalho por meio de plataformas digitais. Rio de Janeiro: IBGE, 17 out. 2025.

INEP. **Resumo técnico do Censo de Educação Superior 2022**. Brasília: Inep, 2024.

JUSBRASIL. **Jurídico Certo agora é JusBrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/juridico-certo-agora-e-jusbrasil/577901980>. Acesso em: 20 jul. 2023.

KALIL, Renan B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula F. A Reforma Trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, p. 1-18, dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223441>. Acesso em: 1 maio 2024.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. (org.). **O trabalho controlado por plataformas no Brasil**: dimensões, perfis e direitos. Projeto Clínica Direito do Trabalho. Curitiba: UFPR, 2025. *E-book*. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O. Acesso em: 1 maio 2024.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. *In*: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Projeto Clínica Direito do Trabalho. Curitiba: UFPR, 2025. p. 79-221. *E-book*. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O. Acesso em: 1 jun. 2024.

MANZANO, Marcelo; KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila. A dinâmica da informalidade laboral no Brasil nas primeiras duas décadas do século XXI. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 229-248.

MENEZES, Paula. C.; SILVA, Afrânio; SANTOS, Teresa. A economia política das plataformas digitais e a precarização do trabalho docente: estudando a nova fronteira do neoliberalismo na educação pública do estado de São Paulo. *In*: ENCONTRO DA ANPOCS, 48., 2024, Campinas. **Anais do 48º Encontro da ANPOCS**. Campinas: Unicamp, 2024. p. 221-245.

MINEIRO, Márcia. Pesquisa de Survey e Amostragem: aportes teóricos elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**, Itapetinga, v. 1 n. 2, p. 284-306, 2020.

NIEBORG, David; POELL, Thomas. The platformization of cultural production: theorizing the contingent cultural commodity. **New Media & Society**, v. 20, n. 11, p. 4275-4292, 2018.

OAB. Conselho Federal. **40º Exame de Ordem unificado**. Brasília: OAB, 2024.

OLIVEIRA, Francisco de. Passagem na neblina. In: STÉDILE, João Pedro; GENÓINO NETO, José. (org.). **Classes sociais em mudança e luta pelo socialismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2000. p. 7-21.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; POCHMANN, Marcio; ROSSI, Pedro. Inclusão interrompida? Educação Superior no Brasil no início do século 21. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 2, p. 417-437, 2022.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana; MATHEUS, Jessica; ALVES-SILVA, Wagner; FRID, Mariana; PETRA, Priscila; PENALVA, Janaina. **Mídias sociais como plataforma de trabalho digital**: avaliando os impactos sociais, culturais e políticos da migração do mercado de trabalho para o Instagram. Dublin: Digital Economy and Extreme Politics (DeepLab), 2024.

SALATA, André. Ensino Superior no Brasil das últimas décadas. Redução nas desigualdades de acesso? **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 219-253, 2018.

SOUZA, Matheus Silveira de. Classes médias e uberização: a precarização do trabalho de advogados em plataformas digitais. In: ENCONTRO DA ANPOCS, 47., 2023, Campinas. **Anais do 47º Encontro da ANPOCS**. Campinas: Unicamp, 2023. p. 1-21.

SOUZA, Matheus Silveira de. Diplomados e precarizados: da universidade para as plataformas digitais? **Blog da Boitempo**, 27 out. 2025. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2025/10/27/diplomados-e-precarizados-da-universidade-para-as-plataformas-digitais/>. Acesso em: 1 nov. 2025.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

TRÓPIA, Patrícia Vieira; SOUZA, Davisson Charles Cangussu de. As portas permanecem semiabertas: estudantes trabalhadores nas universidades federais. **Pro-posições**, Campinas, v. 34, p. 1-29, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2021-0033>. Acesso em: 10 set. 2024.

VAN DOORN, Niels; VIJAY, Darsana. Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. **Environment and Planning A: Economy and Space**, v. 56, p. 1129-1149, 20 dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>. Acesso em: 1 dez. 2024.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Capitalismo de plataforma e processo de informalização no Brasil: pontos para debate. In: CARDOSO, Adalberto; SANTOS, Fabiano; CRIVELLI, Ericson. (org.). **Trabalho em transe**: raízes e efeitos políticos das mudanças no mundo do trabalho no Brasil. Avaré, SP: Editora Contracorrente, 2023. p. 97-146.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: A Critical Introduction**. Cambridge; Medford: Polity, 2020.

WOODCOCK, Jamie. **A luta contra o capitalismo de plataforma**: uma investigação das lutas globais da economia gig. São Paulo: Lavrapalavra, 2022.

YAO, Yao. Uberizing the legal profession? Lawyer Autonomy and Status in the Digital Legal Market. **British Journal of Industrial Relations**, v. 58, n. 3, p. 483-506, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12485>. Acesso em: 10 jan. 2025.

Recebido em: 11/2/2025

Aceito em: 5/3/2026

Resenhas

**ENTRE A PAIXÃO E A DESILUSÃO:
a dinâmica de precarização na indústria de jogos digitais**

***BETWEEN PASSION AND DISILLUSIONMENT:
the dynamics of precarization in the digital games industry***

André Campos Rocha*

BULUT, Ergin. **A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry.** Ithaca: Cornell University Press, 2020.

Dentre os estudos críticos sobre o trabalho na indústria de jogos digitais, o livro do pesquisador turco Ergin Bulut, “*A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*”, publicado em 2020, destaca-se em razão de alguns fatores. Trata-se, em primeiro lugar, de um estudo abrangente, com perspectiva longitudinal, já que o autor acompanha, durante três anos, o processo de aquisição de uma startup, a Desire, por uma grande empresa financeirizada, a Digital Creatives, retratando também sua falência após a crise financeira de 2008. Em segundo lugar, a análise de Bulut é feita, de certo modo, “desde dentro”. O autor esteve presente em várias reuniões da equipe da Desire e realizou entrevistas semiestruturadas (ou “lúdicas”) não apenas com o núcleo de trabalhadores da empresa e com os estratos superiores da gestão da Digital Creatives, mas também com as esposas de alguns dos personagens centrais do estudo. Ao permanecer imerso por muito tempo no trabalho cotidiano de um grande estúdio da indústria de jogos digitais, um dos setores mais avançados da tecnologia da informação, Bulut pôde produzir reflexões teóricas importantes e originais sobre vários dos temas que atravessam a realidade do trabalho digital hoje: suas desigualdades globais e locais; seus discursos dominantes e justificativas ideológicas; suas dimensões espaciais e temporais; suas perspectivas de luta e resistência.

No capítulo 1, “O desigual regime ludopolítico da produção de jogos digitais”, Bulut sugere que as motivações não monetárias muito presentes na ética de trabalho dos desenvolvedores, como o “amor”

* Bacharel em Ciências Sociais pela UFMG, mestre em Sociologia pela USP e doutor em Ciências Sociais pela PUC-MG com estágio sanduíche na Universidade de Toronto. É membro do laboratório de pesquisa do DigiLabour e professor Adjunto I da PUC-MG. Email: camposrochaandre@gmail.com

e a “paixão” pelo trabalho, devem ser situadas criticamente no regime mais amplo da ludopolítica, que aponta para desigualdades locais e globais na realização desse trabalho.

Por um lado, esse “amor” neutraliza e torna invisíveis aspectos objetivos da alienação no trabalho criativo, como a perda de autonomia, a intensificação da jornada de trabalho por meio do apagamento das fronteiras entre trabalho e tempo livre e a renúncia ao produto do trabalho por meio de cláusulas de propriedade intelectual. Além disso, afirma o autor, esse componente emocional e afetivo do trabalho tem conotações raciais e de gênero muito profundas, já que a autorrealização criativa dessa força de trabalho predominantemente branca, masculina e heterossexual se ancora em formas desiguais de produção econômica, local e globalmente. No plano doméstico, o sucesso dos desenvolvedores depende em grande medida do trabalho reprodutivo não remunerado realizado por suas mulheres e esposas. Globalmente, esse tipo de trabalho só é possível por meio da exploração de trabalho mal pago, sobretudo nos países periféricos do capitalismo, trabalho responsável pela extração de matérias-primas, pela montagem de hardware e pela reciclagem de dispositivos, processos essenciais para a existência da infraestrutura material que faz funcionar o universo tecnológico.

Ao focar na dimensão da reprodução social, necessária para uma compreensão adequada dos complexos processos sociais subjacentes a qualquer produção econômica, o autor desloca o foco de um discurso abstrato sobre “amor” e “trabalho” em favor de uma investigação materialista, enraizando-os na política e na sociedade em sentido amplo. Assim, o regime da ludopolítica é definido por Bulut (2020, p. 36, tradução nossa) como “o complexo concatenamento de relações de poder multidimensionais e desiguais, nos níveis local e global, que, em última instância, estabelece os termos políticos de quem pode se divertir e desfrutar do trabalho em oposição àqueles que têm de trabalhar”.

Segundo Bulut, o comprometimento dos desenvolvedores com seu trabalho exigiria uma reflexão renovada sobre o conceito de “alienação”, ao menos em sua dimensão sociopsicológica. Em seu sentido marxiano clássico, “alienação” tem uma conotação de “perda” ou “estranhamento”. No pós-fordismo, ao contrário, onde o trabalho é desfrutado e se torna o fulcro da vida social, ela se aproxima mais de “fixação” ou “fechamento” - uma “alienação prazerosa”, como sugere Lordon (2014).

No capítulo 2, “O fim do estúdio de garagem como espaço tecnomasculino”, Bulut reflete sobre os antagonismos decorrentes da venda do então estúdio independente Desire para a grande *publisher* Digital Creatives.

Suas análises estão em consonância com as reflexões de Harry Braverman (1974), que argumentava que, mesmo com o surgimento de uma cultura do conhecimento, na qual predominam as profissões de colarinho branco, os princípios tayloristas do cálculo e padronização do trabalho para fins de criação de mais-valia não desapareceram e, com eles, tampouco desapareceu o antagonismo entre capital e trabalho.

De acordo com os relatos e dados coletados no trabalho de campo, após a compra da Desire, a percepção geral entre os desenvolvedores era a de que os gerentes de projeto da Digital Creatives não compreendiam realmente como seu trabalho era realizado. A obsessão do capital por produzir um “*output* calculável” colidia frontalmente com a concepção de um trabalho criativo, cheio de vicissitudes e imprevisibilidades.

Para os membros da Desire, agora subordinados a uma empresa de capital aberto com uma estrutura financeira complexa, a segurança financeira de curto prazo foi seguida por outros riscos, inseguranças e tensões. Eles perderam parte de sua capacidade de gestão, uma vez que, nesse novo cenário, decisões importantes foram transferidas para grandes investidores e *stakeholders*, o que significou prazos mais estreitos e exigência de prestação de contas a terceiros. Era, portanto, natural que questionassem algumas decisões de investimento apressadas e imprudentes tomadas pela gestão da Digital Creatives, que apenas refletiam seu desejo irrefreável de crescimento econômico a qualquer custo.

No capítulo 3, “Gamificando a cidade”, Bulut (2020) examina como a realocação da Desire, após sua compra pela Digital Creatives, revitalizou a área central de uma cidade média do Meio-Oeste dos Estados Unidos, o que só foi possível quando “discursos, imaginários e alianças em nível local convergiram em torno de parcerias público-privadas neoliberais que fetichizavam a criatividade, privilegiavam valores de classe média e promoviam a arte como motor do crescimento econômico” (Bulut, 2020, p. 27, tradução nossa). Utilizando o conceito de “produção do espaço” do geógrafo marxista Henri Lefebvre - segundo o qual o espaço não apenas é produzido, mas também, de acordo com suas especificidades históricas, *produz*, sendo “uma condição de práticas futuras - uma base para fazer História” -, Bulut reflete sobre o papel da mídia e da indústria cultural na produção de um tipo particular de espaço, que possibilita o surgimento de uma “cidade criativa” no contexto do neoliberalismo. Seu argumento central é que “geografia, materialidade e espaço na economia digital estão longe de estar mortos e são, de fato, indispensáveis à reprodução da vida” (Bulut, 2020, p. 27, tradução nossa).

No capítulo 4, “A produção de desenvolvedores comunicativos no estúdio afetivo de jogos digitais”, o autor procura responder à seguinte questão: como, em um trabalho cheio de embates criativos, altamente emocional, fluido e interconectado, e movido por um desejo irrefreável de experimentar com sistemas tecnológicos, a administração gerencia a força de trabalho e assegura a produtividade da empresa?

Para Bulut, isso ocorreu em razão de um arranjo estabelecido entre as dimensões espacial, temporal e subjetiva do processo de trabalho. Em primeiro lugar, a solução foi adotar uma política de horários flexíveis. Nesse contexto, os desenvolvedores precisavam estar presentes no estúdio por apenas duas horas ao dia. Depois disso, eram livres para trabalhar no horário que quisessem, desde que as tarefas

fossem concluídas. Essa política lhes dava liberdade para fazer ginástica durante o dia, levar os filhos à escola ou ao médico, ou simplesmente não trabalhar caso não se sentissem suficientemente inspirados.

A implementação de uma temporalidade difusa de trabalho, cujo objetivo era expandir a produção sem sobrecarregar os desenvolvedores, foi muito bem recebida por eles, que agora se sentiam mais motivados e comprometidos com o projeto, servindo também como um poderoso meio de controle social por meio da identificação, pelo próprio grupo, daqueles que não estavam plenamente dedicados. Tratava-se de um recurso para a captura de mais-valia que envolvia uma grande mudança cultural, com forte dimensão ética: a produtividade tornava-se agora uma questão de responsabilidade moral e individual. Ou, como diz Bulut (2020), “um maior poder traz mais responsabilidades”.

Essa política de horários flexíveis foi complementada por uma outra: transformar a Desire em uma espécie de *playground* rebelde. Ali, as pessoas conversavam, trocavam ideias, jogavam videogame e bebiam cerveja. Não havia cubículos. O ambiente de trabalho era personalizado, com fotos de família, pôsteres e tudo o mais. Havia comida e bebida. Havia máquinas de fliperama. Tudo era gratuito, disponibilizado aos funcionários do estúdio.

Como afirmam Boltanski e Chiapello (2009), essas práticas culturais no local de trabalho constituem o “novo espírito do capitalismo”. O trabalho torna-se tão espetacular que já nem parece mais trabalho. É algo dinâmico, divertido e lúdico, totalmente diferente do trabalho industrial com suas hierarquias, seu tédio e sua sujeira. No entanto, a informalidade, o caos e o caráter lúdico do trabalho servem para aumentar a produtividade no contexto da economia criativa. Ao investir no bem-estar dos desenvolvedores, a Desire incorporou ao processo produtivo as características mais corriqueiras da vida social, amplificando a vida em um ambiente de trabalho não muito diferente de uma sala de estar, repleta de conversas, risos e lazer.

Por fim, por meio de um programa de treinamento chamado “Diálogos Essenciais”, a gestão da Desire buscou melhorar as competências linguísticas e comunicativas dos desenvolvedores para que eles pudessem suportar a intensidade, as tensões e os desacordos inerentes a um processo de trabalho emocionalmente carregado e acelerado. Desse modo, o treinamento em habilidades comunicativas era visto como uma plataforma pedagógica para manter uma equipe coesa, motivada e lucrativa. A linguagem foi transformada em uma tecnologia de autocontrole, necessária para a gestão adequada das próprias emoções e das emoções dos colegas de equipe.

No capítulo 5, “Reproduzindo a tecnomasculinidade”, Bulut procura desconstruir uma noção individualista e puramente psicológica de amor, repensando a produção de jogos a partir do trabalho de reprodução social no espaço doméstico. Como diz Federici (2012, p. 33, tradução nossa), “longe de ser uma estrutura pré-capitalista, a família, tal como a conhecemos no Ocidente, é uma criação do capital para o capital, como uma instituição que supostamente garante a quantidade e a qualidade da força de trabalho e seu controle”. Nesse sentido, afirma Bulut, a cultura do excesso de trabalho na indústria de

videogames só é possível graças à mobilização das capacidades emocionais e do trabalho não remunerado das mulheres, por meio de uma série de atividades reprodutivas - cozinhar para seus parceiros, cuidar dos filhos, levar presentes aos estúdios para animar seus maridos, entre outras.

Ainda assim, o autor não deixa de reconhecer as ambiguidades inerentes a essa feminilidade de classe. Embora possa ser um recurso a ser explorado, ela também é uma forma de capital cultural simbolicamente legitimado, materializado na figura da boa mãe de classe média, compassiva e cuidadosa. Em contraste com as mulheres da classe trabalhadora, as esposas dos desenvolvedores desfrutam de uma posição privilegiada, adotando estratégias e mobilizando recursos, habilidades e conhecimentos para manter seu status social. Para elas, o alto status que seus maridos possuem na sociedade da informação é visto positivamente, já que podem transmitir suas habilidades e seu *know-how* aos filhos, assegurando a reprodução da unidade familiar heterossexual.

Apesar do trabalho apaixonado e *cool* de seus maridos, as mulheres entrevistadas não deixaram de reconhecer tanto as práticas de trabalho tecnomasculinas quanto a precariedade de suas vidas de classe média. Além da insegurança causada pela alta rotatividade da indústria, um dos fatores mais incômodos para elas era um “esvaziamento da presença” decorrente do trabalho com tecnologia, mostrando como o trabalho invade o cotidiano para além do horário regular e dos limites do escritório.

Dessa forma, o trabalho realizado em casa torna-se algo deletério, porque o marido pode simplesmente estar “no escritório o tempo todo”, deixando de lado atividades familiares e momentos de lazer. A união entre “flexibilidade espacial” e “temporalidade difusa” faz com que a “paixão” pelo trabalho transborde para fora do local de trabalho, colonizando o espaço íntimo das pessoas. Por meio de práticas ubíquas de conexão, “a alienação passa a definir não apenas as relações no trabalho, mas também as relações pessoais e íntimas” (Bulut, 2020, p. 115, tradução nossa). Se isso já era verdade no momento em que o estudo foi realizado, é de se esperar que a pandemia de covid-19, que se espalhou pelo mundo pouco depois da publicação do livro, tenha intensificado essa colonização da esfera do lazer pelos imperativos do trabalho ao acelerar a transição do trabalho presencial para o *home office*, especialmente no campo da tecnologia.

No capítulo 6, “Testadores de jogos como cidadãos precários de segunda classe”, Bulut discute o trabalho dos testadores de *games*, uma profissão dos sonhos para muitos, que também constitui uma via interessante de entrada para os jovens na indústria, sobretudo porque não exige muita qualificação. No entanto, apesar de ser prazerosa, essa atividade continua sendo precária (com baixos salários e alta rotatividade), nem é um “mero desperdício”, já que se revela extremamente produtiva em termos econômicos. Segundo Bulut, é importante compreender a experiência precária dos testadores porque eles são frequentemente negligenciados nos *game studies* e porque a precariedade na indústria criativa é mais complicada do que se tem sugerido até agora.

O ambiente de trabalho descontraído dos testadores se assemelha a um dormitório, onde as pessoas vivem, jogam e trabalham. No entanto, em oposição à mitologia do local de trabalho “sem fricções” (*frictionless*) própria da indústria criativa, o espaço de testes possui supervisores, gerentes e inspetores, submetendo os testadores a hierarquias e códigos de conduta que moldam a forma como eles trabalham. Aqui, não se trata de “mera diversão”, pois o estúdio faz uso de tecnologias para monitorar as ações dos testadores e medir sua produtividade, tornando quantificável o processo de trabalho. A regulação do trabalho dos testadores é uma combinação híbrida, mal discernível, de procedimentos formais e elementos culturais em um ambiente de trabalho lúdico, mesclando criatividade e diversão com tarefas repetitivas e tediosas.

Para Bulut, quando o jogar se torna trabalho, transformando-se em um meio de ganhar dinheiro, há uma “instrumentalização da brincadeira” e uma “degradação da diversão”. Isso se manifesta de várias formas: conversão do “jogar” em tarefas quantificáveis; longas jornadas de trabalho; tarefas repetitivas; estratificação no local de trabalho; e, acima de tudo, a incapacidade de desfrutar dos videogames de maneira pura fora do trabalho, já que os testadores são obrigados a acompanhar as notícias e atualizações da indústria.

A experiência dos testadores é instrutiva porque nos incentiva a repensar o conceito de precariedade. Constatou-se que, apesar das dificuldades, os testadores demonstravam aversão à sindicalização e a modos alternativos de produção. Eles se inclinavam à ética do trabalho, ao caráter competitivo do mercado e à autovigilância para garantir sua posição temporária, tanto no presente quanto no futuro.

Dessa forma, a precariedade pode ser, em si mesma, produtiva. Como argumentam Gill e Pratt (2008), ela nem sempre implica transgressão e contestação ao capital, mas frequentemente leva à submissão a ele. Como demonstrado, os testadores viam sua situação com cinismo, como se fosse um destino, algo natural e inevitável em suas vidas laborais. Não por acaso, no capitalismo cool de hoje prospera uma “ideologia da criatividade”, em que o valor do trabalho, assim como o valor do próprio trabalhador, é concebido em termos de identidade pessoal e estilo de vida (McGuigan, 2012).

No capítulo 7, “Erro de produção”, o autor reflete sobre o processo de falência da Digital Creatives, que expôs as contradições da indústria de jogos digitais e as dificuldades enfrentadas até mesmo por uma parcela privilegiada da indústria criativa, uma força de trabalho qualificada, com bons salários e posições relativamente seguras.

Por meio de vários relatos de desenvolvedores sobre demissões nos estúdios, Bulut assinala que, apesar da crise e das incertezas vividas pela empresa, e mesmo após sua falência, nenhum deles sequer mencionou a viabilidade da ação coletiva. Em seu imaginário residia uma distinção importante entre a natureza do trabalho criativo e a do trabalho industrial. Para eles, as indústrias criativas são movidas pelo esforço individual e pela criatividade, algo totalmente incompatível com sindicatos, associados à

produção padronizada, à preguiça e à falta de inventividade, características de formas ultrapassadas de exploração. De modo geral, seu amor pelo trabalho, seus salários relativamente bons e os benefícios adquiridos na empresa impediram a percepção de que estavam “sendo explorados”.

Outro fator que dificultava a sindicalização, segundo Bulut, era a natureza nômade dos desenvolvedores. O mundo da produção criativa, ancorado em um trabalho juvenil de mentalidade libertária, baseado em uma cultura de mudança e mobilidade constantes, tornava difíceis os esforços de sindicalização ou outras formas de organização coletiva, quando não completamente impossíveis.

Na conclusão do livro, Bulut procura repensar o trabalho dentro e para além da produção de jogos digitais. Uma primeira questão que ele coloca diz respeito à viabilidade de uma “crítica do amor”, pois, como demonstra ao longo do estudo, o amor pode ser precário e alienante. Em primeiro lugar, um vocabulário quase religioso sobre o amor e assunção de riscos determina as fronteiras de quem pode falar e narrar o que significa ser um desenvolvedor de jogos. Essas narrativas hegemônicas fetichizam o sucesso, individualizam o trabalho criativo e tornam invisíveis as desigualdades no local de trabalho. Em segundo lugar, o lema “faça o que você ama” é discriminatório em termos de classe, gênero, raça e sexualidade. E se alguém não puder seguir uma profissão que ama por falta de apoio familiar ou por pressões financeiras decorrentes de dívidas estudantis? Quem são os indivíduos que podem correr riscos? Qual é a política da visibilidade em relação ao trabalho por amor na indústria de jogos digitais? As indústrias de alta tecnologia não teriam muito a melhorar em termos de democratização e inclusão? O terceiro problema de imaginar o trabalho com jogos digitais como um trabalho por amor é que isso nega as possibilidades de crítica social e individual. As concepções liberais de trabalho na indústria criativa entendem o trabalho como algo relacionado à escolha e ao prazer. E isso é perigoso porque todo o esgotamento físico e mental derivado do trabalho criativo se torna negligenciável.

Além disso, como aponta Bulut, a centralidade da paixão pelo trabalho, a fusão entre trabalho e jogo, a imposição de uma temporalidade difusa, a dinâmica perpétua de inovação e financeirização na indústria, entre outras coisas, tornam muito difícil a busca por um equilíbrio saudável entre vida e trabalho, ao menos se essa busca não for colocada em termos políticos. Como Bulut identifica nas entrevistas, diante dos problemas da indústria os desenvolvedores não se mostram muito dispostos a se engajar em ação coletiva, nem a estabelecer arranjos institucionais colaborativos que proponham condições de trabalho mais humanas. Confrontados com essas condições precárias, os desenvolvedores geralmente optam pela previsibilidade em vez de embarcar no trabalho político árduo e doloroso de imaginar formas alternativas de trabalhar. Como aponta Chamberlain (2018), sua imaginação, assim como a de muitas pessoas na sociedade neoliberal, está fortemente ancorada na “fantasia da sociedade do trabalho”, tão poderosa a ponto de tornar inconcebíveis as relações sociais fora da esfera monetária e do trabalho assalariado.

No entanto, os trabalhadores da indústria de jogos estão se rebelando, ainda que de modo tímido e embrionário. Na França, sindicalizaram-se com a criação do STJV (Syndicat des Travailleurs du Jeu Vidéo); e, no Reino Unido, fundaram a Game Workers Unite (GWU), que, em um importante movimento de lutas compartilhadas, uniu-se à Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), sindicato que abrange vários tipos de trabalhadores precários, especialmente os da chamada *gig economy*, como os entregadores da Deliveroo e da Uber. Desde a Game Developers Conference (GDC), em março de 2018, a GWU ganhou impulso, concentrando-se na construção de laços comunitários e no fortalecimento dos trabalhadores por meio do compartilhamento de recursos e da ação direta, com sites de denúncias e fundos de defesa jurídica.

Tais desenvolvimentos, segundo Bulut, são encorajadores, pois tornam visível o descontentamento no local de trabalho, especialmente em uma indústria em que os sindicatos não passavam de uma ideia utópica, ao menos até recentemente. Ainda assim, o autor acredita que o pagamento de uma renda básica universal - “um valor regular dado pelo governo ao indivíduo ao longo de sua vida adulta, de forma incondicional” - poderia ser outra estratégia muito interessante de resistência à precariedade, já que aumentaria o poder de barganha dos trabalhadores precários.

Uma interpretação radical da renda básica universal teria a ver com investir em cidadania, autonomia individual, luta coletiva e, em última instância, em abrir espaço político para que os trabalhadores repensem o emprego como um problema de democracia, e não como algo simplesmente relacionado à liberdade individual. Uma vez que se torna uma intervenção possível, ela pode expandir nossa imaginação política sobre o trabalho, dando aos jogadores e aos trabalhadores em geral a esperança necessária para uma práxis que forneça respostas a “como podemos nos desautomatizar, desnaturalizar nosso compromisso com o trabalho, libertar o jogo de suas formas instrumentalizadas e reconstruir o trabalho como uma atividade colaborativa e criativa fora das relações de dominação” (Bulut, 2020, p. 173, tradução nossa). Assim, Bulut (2020, p. 173, tradução nossa) encerra o livro:

Se o único futuro que nos é permitido sonhar não nos promete nada além de formas corporativas, precárias e exploratórias de amor e alegria, sejamos estraga-prazeres e resistamos à toxicidade emocional na indústria de jogos digitais e nos locais de trabalho em geral. Sejamos contra esse futuro, porque esse suposto único futuro continuará sendo moldado pelo regime desigual da ludopolítica, produzindo nada além de desigualdades massivas. E os trabalhadores que fazem jogos, os jogadores e nós, como cidadãos, merecemos mais.

Referências

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2009.

BRAVEMAN, Harry. **Labor and Monopoly Capital: The degradation of work in the Twentieth century**. New York: Monthly Review, 1974.

CHAMBERLAIN, James. **Undoing Work, Rethinking Community: A Critique of the Social Function of Work**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2018.

FEDERICI, Silvia. **Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle**. New York: PM Press:Common Notions:Autonomea, 2012.

GILL, Rosalind; PRATT, Andy. In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. **Theory, Culture and Society**, v. 25, n. 7-8, p. 1-30, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>. Acesso em: 21 mar. 2026

LORDON, Frédéric. **Willing Slaves of Capital: Spinoza and Marx on Desire**. London: Verso, 2014.

MCGUIGAN, Jim. The Coolness of Capitalism Today. **tripleC: Communication, Capitalism and Critique**, v. 10, n. 2, p. 425-438, 2012. DOI: <https://doi.org/10.31269/triplec.v10i2.422> Acesso em: 21 mar. 2026

Recebido em: 19/04/2023

Aceito em: 10/08/2023

**AUSTERIDADE:
defesa dos interesses de classe, ontem e hoje**

***AUSTERITY:
defense of class interests, yesterday and today***

Aristóteles de Almeida Silva*

MATTEI, Clara E. **The capital order**: how economists invented austerity. Chicago: University of Chicago Press, 2022.

RESENHA

Clara Mattei apresenta uma obra de notável relevância, especialmente à luz do cenário vivenciado no Brasil desde o impeachment ilegítimo de 2016 (QUEIROZ, 2021). Ela traz novas perspectivas para debates que, embora não sejam novos, continuam a moldar a agenda econômica e a política global. Um dos destaques do livro é como ele recontextualiza a discussão sobre austeridade econômica, explorando suas raízes históricas em duas experiências do pós-Primeira Guerra Mundial, ou seja, na Inglaterra e na Itália.

O diferencial do livro de Mattei é sua análise da austeridade sob a perspectiva das classes sociais. Embora não seja inédito interpretar a austeridade como uma imposição dos interesses das classes capitalistas (MILLOS, 2020; SHEFNER; BLAD, 2020), o que Mattei faz de forma singular é resgatar as primeiras experiências modernas de austeridade, no início do século XX – ou nos primeiros anos da Era de Catástrofe, como denomina Hobsbawm o período entre a Primeira e Segunda Guerra Mundial (HOBSBAWM, 2010) –, caracterizando-as como uma reação antidemocrática diante das ameaças à ordem do capital.

Com habilidade, ela aborda a austeridade de maneira interdisciplinar, ampliando consideravelmente o escopo de análise, a ponto de seu livro não se enquadrar estritamente no âmbito econômico. Ao realizar um estudo interdisciplinar, Mattei proporciona uma análise original e profundamente relevante sobre a austeridade.

* Professor do Instituto Federal de Brasília (IFB). Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: aristoteles@hotmail.com.br.

A autora investiga as origens históricas da austeridade por meio de uma extensa pesquisa em arquivos na Itália e na Inglaterra, visando traçar a trajetória de economistas que desempenharam um papel fundamental na formulação e introdução de políticas de austeridade. E para evitar uma abordagem compartimentalizada das diversas esferas de suas vidas, ela integrou as obras acadêmicas, as intervenções políticas e os comentários públicos desses atores sociais. O resultado desse esforço é uma reconstrução vívida das ações desses atores-chave, que desempenharam um papel fundamental na primeira onda de políticas de austeridade.

Durante a Primeira Guerra Mundial, emerge a crise mais significativa enfrentada pela ordem capitalista até aquele momento. Nesse contexto, o despertar de ações anticapitalistas foi facilitado pelas medidas governamentais extraordinárias adotadas durante o conflito, que interromperam a acumulação de capital pelos industriais. Devido à guerra, os governos se viram obrigados a intervir naquilo que era considerado o domínio natural do mercado. A intervenção estatal permitiu aos aliados vencer a guerra, mas, por outro lado, deixou claro que as relações salariais e a privatização da produção eram opções políticas em uma sociedade dividida por classes. Após o capitalismo perder sua inocência e revelar suas tendências classistas, a austeridade foi utilizada para reimpor a ordem do capital que havia sido perdida.

Ambos os países selecionados pela pesquisadora, apesar das muitas diferenças, recorreram à austeridade como um meio de retomar o processo de acumulação de capital. Eles sacrificaram a cidadania e fundamentaram suas políticas de austeridade com base em teorias econômicas semelhantes. Além dos fatores internos que levaram à adoção das medidas de austeridade, havia também a ameaça externa, ou pelo menos o exemplo que poderia inspirar a classe trabalhadora em outros países, a saber, a Revolução Russa que eclodiu em plena Primeira Guerra Mundial (HOBSBAWM, 2010). Dessa forma, a austeridade, tal como a conhecemos hoje, teve suas origens no início do século XX, surgindo após o final da Primeira Guerra Mundial como uma resposta à crise do capitalismo

Mattei, ao analisar a austeridade pela perspectiva da luta de classes, avalia seus resultados não apenas por indicadores econômicos, mas principalmente pelo quanto ela contribuiu para a restauração da ordem capitalista. Nesse contexto, a austeridade é entendida como “um método para evitar o colapso do sistema capitalista” (MATTEI, 2022, p. 4, tradução nossa).

Essa abordagem fica mais clara quando se considera que a autora faz uma distinção entre a crise econômica, relacionada aos ciclos de acumulação de capital, e a crise do próprio

capitalismo, que diz respeito às ameaças à relação central do sistema, ou seja, à produção voltada para o lucro, juntamente com seus dois pilares fundamentais: a propriedade dos meios de produção social e as relações trabalhistas entre proprietários e trabalhadores, ou seja, à ordem do capital. No entanto, a autora não explicita se considera a crise do capitalismo como uma condição necessária para a adoção de medidas de austeridade, e parece oscilar entre uma resposta afirmativa para as primeiras ações de austeridade e uma resposta negativa para a onda de medidas mais recentes.

O livro é estruturado em duas partes, na primeira, intitulada “*War and Crisis*”, composta de quatro capítulos, ela analisa o impacto da intervenção estatal na economia em razão da guerra, e como as tensões econômicas, sociais e políticas atingiram o auge no início da década de 1920 nos dois países analisados. Já na segunda parte, com o título de “*The meaning of austerity*”, composta de seis capítulos, é tratada a reação de classe, que se manifestou sob a forma de austeridade, imposta pelo fascismo na Itália, e pela democracia liberal na Inglaterra. O livro conta também com um posfácio, no qual a autora dialoga com algumas obras recentes sobre a formação da primeira geração de neoliberais.

No primeiro capítulo, é analisado como a intervenção política nas relações industriais durante o conflito armado politizou a economia. O capitalismo que começou a se tornar preponderante na Europa a partir do século XVIII, foi gradualmente naturalizado. Nesta perspectiva naturalizada do capitalismo, a economia era considerada objetiva, pois funcionaria segundo leis naturais da economia, as quais seriam precisas e determináveis cientificamente, como, por exemplo, a lei de oferta e demanda. Dentro desse domínio objetivo, a coerção econômica é ocultada, pois assume uma forma impessoal. Porém, a guerra provocou o colapso da divisão ideológica entre o econômico e o político. Os principais Estados beligerantes subordinaram a prioridade do lucro às necessidades políticas.

A própria economia de guerra desnaturalizou para os trabalhadores as relações de produção capitalista. A guerra provocou um deslocamento nas relações de poder entre o capital e o trabalho. A intervenção do Estado no mercado de trabalho, para evitar que os salários se elevassem dada a escassez de trabalhadores, criou as condições para que os trabalhadores se tornassem conscientes da ligação entre poder econômico e político.

A guerra fez com que os propósitos da acumulação de capital fossem questionados, o que é explorado no segundo capítulo. Um ano após o fim do conflito, a crise do capitalismo estava em curso em duas frentes: os trabalhadores desfiguravam as relações capitalistas de

produção; e os reconstrucionistas – pessoas dentro do próprio Estado ou a elite esclarecida – almejavam um conjunto novo de políticas sociais, segundo os princípios da justiça social e da redistribuição. Ambos os grupos se moviam em complemento um ao outro. Com isso, deslocou-se a prioridade do sistema econômico do lucro individual para a satisfação das necessidades sociais coletivas.

Quanto mais os trabalhadores pressionavam, mais os reconstrucionistas estavam dispostos a pressionar por uma nova ordem social. E as grandes reformas aumentavam as aspirações dos trabalhadores de romper com o sistema capitalista. Os italianos se aproximaram da ideia de revolução mais do que os ingleses. Para os reconstrucionistas, na Inglaterra, as reformas eram uma forma de moderar os movimentos operários, pois com elas poderiam ter algo a perder com a ruptura da ordem socioeconômica burguesa. Porém, paradoxalmente, aquilo que era uma forma de preservação do capitalismo, se revelou uma ameaça para ele, pelo menos para os economistas adeptos da ideia do “puro” capitalismo de *laissez-faire*. As políticas redistributivas implicariam um deslocamento de recursos do capital privado para a coletividade.

Nesse contexto, a crise de legitimidade atinge o núcleo do capitalismo, questionando a motivação do lucro. Isso é explorado nos capítulos terceiro e quarto. No biênio 1919/1920, nos chamados “*anos vermelhos*”, a agitação social atingiu o seu auge. As greves na Itália depois da guerra atingiram o ápice de mais do que o dobro em relação ao pré-guerra, e na Inglaterra aumentaram mais de seis vezes durante a transição da guerra para os tempos de paz, e elas se tornaram cada vez mais políticas. No auge dos “*anos vermelhos*”, além das greves, o movimento dos comitês de fábricas lutou pelo controle da produção, e no campo os trabalhadores rurais pelo controle da terra. O controle operário da fábrica da Fiat, em Turim, dá a dimensão do que estava em jogo para o capital. Na Itália, destaque-se a presença dos *Ordinovisti*, do qual Gramsci era uma das lideranças, na ocupação das fábricas em 1920.

As lutas sociais fizeram com que os trabalhadores alcançassem vitórias sem precedentes, seja em termos de ganhos econômicos, seja em representatividade política. Neste contexto, as distintas frações da burguesia italiana e inglesa deixaram as diferenças de lado e se uniram para enfrentar a ameaça contra a ordem do capital. Surge daí a reação fascista e a austeridade, que destruíram qualquer alternativa ao capitalismo.

Na segunda parte do livro, a autora chama atenção para o nascimento da austeridade como “*campeã do capitalismo*”, pois enfrentou e venceu as alternativas a ele. Passo decisivo na construção das políticas de austeridade foram as duas conferências financeiras internacionais

promovidas pela Liga das Nações: em 1920, em Bruxelas, e em 1922, em Gênova. O *establishment* do pensamento econômico, que se reuniu nas duas conferências sob a bandeira da tecnocracia, construiu e implementou a austeridade. Esse foi um ponto decisivo da ascensão da tecnocracia como protetora do capitalismo.

As duas conferências foram consideradas um fracasso e por isso foram pouco estudadas. Mattei, no entanto, aponta essas conferências como pioneiras na definição da austeridade moderna e analisa-as no quinto capítulo. Uma das recomendações da segunda conferência foi a independência dos Bancos Centrais para separar a política monetária de pressões democráticas, aponta a autora. Tal como hoje, as recomendações dos relatórios finais das conferências, que defendiam a austeridade, foram apresentadas como acima dos vieses de classe. A imagem de uma conferência técnica foi reforçada pela composição dos participantes, que eram em sua maioria economistas, com poucos políticos e sem representação da classe trabalhadora. Além disso, foram coletados dados de diversos países, em uma época em que a contabilidade nacional estava nos seus estágios iniciais de desenvolvimento, um aspecto ao qual a primeira geração de neoliberais dedicou considerável atenção (SLOBODIAN, 2018).

A oposição à austeridade era frequentemente rotulada como socialismo, bolchevismo ou paternalismo. As oposições às medidas de austeridade foram encaradas por meio de duas estratégias: o consenso e a coerção. Nos capítulos sexto e sétimo, são analisadas essas duas estratégias na introdução da austeridade na Inglaterra e na Itália. O economista inglês Ralph Hawtrey é uma figura de destaque nessa história, dado o pioneirismo em prescrever a austeridade como um antídoto natural contra a crise do capitalismo. Suas recomendações de terapia de austeridade praticamente foram transcritas na resolução da Conferência de Gênova (1922).

A culpa pela crise, para os defensores da austeridade, não vinha das contradições econômicas estruturais, ou da guerra, mas dos cidadãos desejarem viver acima de suas condições. Caberia à ciência econômica (neutra e conhecedora das verdades universais no domínio econômico) modelar e controlar o comportamento dos cidadãos, para que as condições de acumulação de capital fossem reestabelecidas. Os princípios fundamentais da austeridade durante a crise incluíam trabalho árduo, poupança, cortes no orçamento público e autodisciplina.

A pedra de toque das políticas de austeridade é a redução de salários. Hawtrey defende que os salários além de conduzirem a um excesso de consumo, levam também a um aumento

dos custos de produção. Isso se liga à teoria de Hawtrey sobre a inflação, cuja natureza é a expressão viciosa da natureza indisciplinada do crédito. A inflação ameaça o processo de acumulação e, além disso, tem sua causa apontada para a parte menos favorecida da sociedade. A partir dos textos dos tecnocratas ingleses, Mattei conclui que eles ilustram a sutileza da mensagem política da austeridade, que é racionalizar e justificar o deslocamento (extração) de recursos da maioria para a minoria. De acordo com esses tecnocratas, essa minoria virtuosa não é rica somente por causa de suas virtudes morais; eles também fortalecem o processo de acumulação de capital, que foi assumido como o próprio interesse nacional.

A três formas de austeridade – fiscal, monetária e industrial – funcionaram em uníssono para desarmar a classe trabalhadora e rebaixar os salários. A principal conquista, portanto, da trindade da austeridade, foi subjugar a classe trabalhadoras às leis impessoais do mercado. Logo, ao despolitizar a economia, gerando o recuo do Estado em atividades econômicas, foi possível: impor o comando das forças impessoais do mercado; fazer com que as decisões econômicas não estivessem mais submetidas ao escrutínio do processo democrático; e promoveu o conceito de uma teoria econômica neutra e objetiva, que por isso transcende as relações de classe.

Enquanto na Inglaterra a estratégia do “dinheiro caro” (*dear money*), através do aumento das taxas de juros, provou-se eficaz, na Itália, a austeridade só se concretizou com a ascensão do governo fascista de Benito Mussolini em 1922. Nesse contexto, o sucesso da austeridade dependeu do fascismo, e o fascismo, por sua vez, encontrou na austeridade um aliado essencial. As reformas implementadas por Mussolini representaram uma reversão significativa das políticas sociais anteriores, concentrando-se na restauração dos pilares fundamentais da acumulação de capital. Tanto os liberais italianos quanto seus homólogos britânicos e estadunidenses rapidamente reconheceram que um líder autoritário com plenos poderes era o meio mais eficaz de proteger o capitalismo contra seus adversários.

No oitavo capítulo, é analisado como os interesses externos influenciaram no triunfo da austeridade fascista. A posição de país dependente da Itália fez com que os credores internacionais exercessem uma forte pressão sobre a política econômica do país. O *establishment* italiano e inglês concordavam que os problemas econômicos da Itália só poderiam ser resolvidos depois de enfrentados os problemas políticos. Acima de tudo, as greves e as políticas redistributivas (como o subsídio do pão). Os financistas britânicos e

estadunidenses foram mais do que expectadores da austeridade fascista. Eles foram cruciais para apoiar o regime de Mussolini na ordem capitalista internacional.

A austeridade é eficiente em estabilizar as relações de classe e aumentar os lucros. No nono capítulo, isso é analisado por meio de uma série de dados estatísticos que mostram que a porcentagem dos salários na renda nacional diminuiu e que as taxas de exploração e lucro aumentaram.

E no décimo e último capítulo, Mattei argumenta que os resultados econômicos da austeridade corroboram a crítica keynesiana de que ela é uma política irracional, ou perigosa e errada (BLYTH, 2013), que falha em estimular o crescimento econômico. No entanto, como Mattei argumentou nos capítulos anteriores, a austeridade é eficaz na defesa dos interesses da classe dominante, sendo esse seu primeiro e principal objetivo. Portanto, se considerarmos esse critério como base para a análise, a austeridade pode ser considerada bastante eficiente, ontem e hoje.

Por fim, a partir de preocupações contemporâneas, Mattei lança uma nova luz sobre as origens da austeridade, fornecendo uma pesquisa inovadora e esclarecedora. Isso possibilita o surgimento de novas questões sobre a onda de austeridade contemporânea e a persistente influência do neoliberalismo (CROUCH, 2012). No entanto, algumas questões demandam uma análise mais profunda. Por exemplo, embora haja uma menção à relação entre neoliberalismo e austeridade, a obra apenas a toca superficialmente. Além disso, seria necessário investigar mais profundamente se a crise do capitalismo é uma condição necessária e/ou suficiente para a implementação de medidas de austeridade. Essa análise poderia levar a uma reavaliação da natureza da crise econômica global de 2008 e de seus efeitos persistentes na atualidade.

O livro de Mattei é fundamental para a compreensão da história do capitalismo e suas transformações ao longo do tempo, ressaltando que a luta de classes foi e continua a ser central no capitalismo, ainda que tenha se transformado ao longo do tempo. À luz do que ocorreu no Brasil na última década e do que ainda perdura no presente, a obra se revela como uma leitura provocativa, reveladora e essencial para diagnosticar o estado atual das coisas.

Referências

BLYTH, Mark. **Austeridade**: a história de uma ideia perigosa. Lisboa: Quetzal, 2013.

CROUCH, Colin. **La extraña no-muerte del neoliberalismo**. Buenos Aires: Capital Intelectual, 2012.

HOBBSBAWM, Eric J. **Era dos extremos**: o breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

MATTEI, Clara E. **The capital order**: how economists invented austerity and paved the way to fascism. Chicago: University of Chicago Press, 2022.

MILLOS, John. **A austeridade não é irracional**. 2020. Disponível em: <<https://eleuterioprado.files.wordpress.com/2015/11/a-austeriadade-nc3a3o-c3a9-irracional.pdf>>. Acesso em: 9 out. 2020.

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Como remover um presidente**: teoria, história e prática do impeachment no Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

SHEFNER, Jon; BLAD, Cory. **Why austerity persists**. Medford: Polity Press, 2020.

SLOBODIAN, Quinn. **Globalists**: the end of empire and the birth of neoliberalism. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2018.

Recebido em: 22/12/2023

Aceito em: 21/05/2026