

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**GABRIEL FERREIRA VALE**

**O TRABALHO DO CUIDADO DOMICILIAR POR PLATAFORMAS DIGITAIS: AS  
PRÁTICAS DE TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO VINCULADAS À  
INTERMEDIÇÃO SOCIOTÉCNICA**

**CURITIBA**

**2026**

**GABRIEL FERREIRA VALE**

**O TRABALHO DO CUIDADO DOMICILIAR POR PLATAFORMAS DIGITAIS: AS  
PRÁTICAS DE TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO VINCULADAS À  
INTERMEDIÇÃO SOCIOTÉCNICA**

**Home care work through digital platforms: paid domestic work practices linked  
to sociotechnical intermediation**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito para a obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Sociedade no Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientador(a): Profa. Dra. Claudia Nociolini Rebechi

**CURITIBA**

**2026**



Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Curitiba



GABRIEL FERREIRA VALE

**O TRABALHO DO CUIDADO DOMICILIAR POR PLATAFORMAS DIGITAIS: AS PRÁTICAS DE TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO VINCULADAS À INTERMEDIÇÃO SOCIOTÉCNICA**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Tecnologia E Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Tecnologia E Sociedade.

Data de aprovação: 27 de Abril de 2026

Dra. Claudia Nociolini Rebechi, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Cintia De Souza Batista Tortato, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Nadya Araujo Guimaraes, Doutorado - Universidade de São Paulo (Usp)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 27/04/2026.

À minha família, minha mãe, meu pai e minha irmã,  
a tudo, a todos e a todas que torcem por mim,  
vibram comigo, com as minhas conquistas,  
realizações, caminham ao meu lado e tornam o viver  
mais leve, doce e agradável. Às minhas  
interlocutoras por tornarem este trabalho possível a  
partir de suas vivências.

## **AGRADECIMENTOS**

Esta pesquisa é fruto da minha inquietação e curiosidade enriquecidas, aprimoradas, fortalecidas e amadurecidas com pessoas, tempos, trânsitos e mobilidades que o viver produz e que a interdisciplinaridade do PPGTE permite. É resultado de toda uma rede diversa, múltipla e primorosa de parcerias, amizades, (des)afetos, relações que se encontram na/para a riqueza do pensar e em vários outros circuitos e trajetos que sustentam, aliviam, tranquilizam e tiram a pressão que o fazer científico produz. Em toda essa jornada, sem dúvidas, foram pessoas, nas mais diversas posições, graus de parentesco e miríade de relações que me inspiraram a continuar.

O meu muito obrigado a minha família, em especial minha mãe, meu pai e minha irmã por todo o carinho, endosso, motivação, positividade, força, voto de confiança, conselhos, broncas, risadas e todos os privilégios e maravilhas que uma família unida, estruturada e cheia de amor para oferecer pode proporcionar. Quem tem essa família, tem um porto seguro.

Agradeço imensamente e eternamente à profa. Claudia Rebechi, mentora, orientadora, parceira e colega. Muito obrigado pelo vínculo sólido, estável e respeitoso que temos construído desde 2018. É uma parceria que carregarei comigo por onde estiver e que fará parte do pesquisador que ainda me tornarei. Gratidão por me ensinar, aprender junto comigo e, muitas vezes, acreditar mais em mim do que eu mesmo. Por ter você como exemplo, pude me encontrar e almejar a carreira acadêmica, docente e científica como ocupação profissional. Você me inspira.

Meus sinceros agradecimentos ao TDM, meu chão, por não me deixar caminhar e nem me sentir só, por ter ajudado a fazer 2025 um dos melhores anos da minha vida, por me trazer equilíbrio, conhecimento, paz interior, por ter me ensinado a valorizar as pequenas coisas, a minha própria companhia, as conquistas, as vitórias, as derrotas, as tristezas, as alegrias e por todos os ensinamentos que a cultura e a vivência em um terreiro trouxeram e ainda me trarão. Sinto que o ano passado foi apenas o início. Kaô Kabecilê, meu pai Xangô.

Sou profundamente grato às minhas interlocutoras e entrevistadas. Foram as experiências delas que tornaram possíveis as análises e articulações desta dissertação. Gostaria de expressar minha gratidão por terem confiado em mim, compartilhado comigo detalhes e informações de suas vidas pessoais e profissionais e, principalmente, por terem encontrado tempo, em meio às jornadas infinitas que marcam e estruturam o cotidiano dessas mulheres, para participarem e contribuírem com a pesquisa.

Às professoras da banca, profa. Cíntia e profa. Nadya, por terem aceitado o convite, por terem visto potencial no meu trabalho, por acreditarem no que eu pesquiso, pelas considerações preciosas na qualificação e por embarcarem junto comigo nas aventuras e desafios que o meu tema de pesquisa mobiliza.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

“Falar de diaristas é falar de uma maioria de mulheres que trabalham na informalidade, sem qualquer proteção social, e que exercem também um serviço mais intenso todos os dias, já que comumente organizado num cronograma de faxinas- limpezas mais pesadas - ao longo da semana em várias residências. Falamos de trabalhadoras que podem conseguir um rendimento médio por hora maior com a atividade de diarista, mas falamos também de um Estado omissivo na proteção dessas trabalhadoras” (Teixeira, 2021, p. 56).

“[...] trabalhar para estranhos dificilmente é um fenômeno novo, como as empregadas domésticas, diaristas, profissionais do sexo, autônomas e outras trabalhadoras independentes já experimentaram há muito tempo” (Ticona; Mateescu, 2018, s.p, tradução nossa).

## RESUMO

As empresas proprietárias das plataformas digitais têm se aproveitado do mercado de trabalho brasileiro como um caminho para socializar o trabalho doméstico remunerado, na forma de serviço de cuidado domiciliar, por meio do trabalho de diaristas. Esse modelo de negócio está organizando socialmente um tipo de trabalho reprodutivo de forma assalariada e, por essa razão, o trabalho do cuidado está cada vez mais incorporado à lógica da uberização ou plataformização do trabalho. Nesse cenário de digitalização da intermediação do cuidado, as diaristas, que realizam o trabalho doméstico como uma ocupação reprodutiva relacionada ao cuidado, compõem uma categoria profissional cada vez mais crescente no Brasil e muito representativa da mudança de perfil do trabalho doméstico remunerado. Partindo da questão de pesquisa “há implicações do trabalho do cuidado não remunerado no trabalho doméstico remunerado quando se trata do trabalho de mulheres que prestam serviços para plataformas digitais de trabalho do cuidado?”, esta dissertação possui como objetivo principal estudar o entrelaçamento entre o trabalho do cuidado não remunerado e as práticas de trabalho doméstico remunerado vinculadas às empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado. Trata-se de um estudo de caráter qualitativo, cuja amostragem é do tipo intencional e não probabilística, que apresenta três objetivos específicos. O primeiro: identificar as dimensões objetivas e subjetivas que orientam a escolha e a permanência dessas trabalhadoras nesse tipo de trabalho plataformizado. O segundo: investigar os diferentes conhecimentos e habilidades que são mobilizados pelas trabalhadoras domésticas para dar materialidade e concretude ao trabalho que realizam. O terceiro: interpretar aspectos da lógica da plataformização do trabalho por meio de pressupostos provenientes da inter-relação entre o campo Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) e gênero. Tendo tais objetivos em vista buscamos apreender aspectos das dimensões física, cognitiva, relacional, sexual e emocional do cuidar a partir de depoimentos coletados em entrevistas semiestruturadas com diaristas que trabalham por meio de plataformas digitais. Quatro categorias de análise foram mobilizadas para a interpretação desses aspectos: o conceito de trabalho emocional e a noção de cuidado como profissão, ajuda e/ou obrigação. Os resultados atestam a importância em considerar as atividades concretas e a dimensão subjetiva do cuidar no contexto da plataformização do trabalho do cuidado, partindo da experiência e das condições vivenciadas pelas diaristas. Tais resultados fundamentam a conclusão de que a discussão sobre plataformização nesse setor deve problematizar, em uma perspectiva de gênero, as contradições presentes nas dinâmicas sociotécnicas, nas incidências e nas interações entre tecnologias, processos sociais e práticas laborais que constituem esse fenômeno.

Palavras-chave: cuidado; reprodução social; trabalho doméstico remunerado; plataformas digitais; campo CTS.

## ABSTRACT

Companies that own digital platforms have been taking advantage of the Brazilian labor market as a way to socialize paid domestic work, in the form of home care services, through the work of day laborers. This business model is socially organizing a type of reproductive work in a salaried manner and, for this reason, care work is increasingly incorporated into the logic of the uberization or platformization of work. In this scenario of the digitalization of care intermediation, day laborers, who perform domestic work as a reproductive occupation related to care, make up an increasingly growing professional category in Brazil and are very representative of the changing profile of paid domestic work. Starting from the research question "are there implications of unpaid care work on paid domestic work when it comes to the work of women who provide services for digital care work platforms?", this dissertation aims to study the intertwining between unpaid care work and paid domestic work practices linked to digital care work platform companies. This is a qualitative study, with intentional and non-probabilistic sampling, that presents three specific objectives. The first: to identify the objective and subjective dimensions that guide the choice and permanence of these workers in this type of platform-based work. The second: to investigate the different knowledge and skills that are mobilized by domestic workers to give materiality and concreteness to the work they perform. The third: to interpret aspects of the logic of the platformization of work through assumptions arising from the interrelation between the field of Science, Technology and Society (STS) and gender. With these objectives in mind, we sought to understand aspects of the physical, cognitive, relational, sexual, and emotional dimensions of caregiving based on testimonies collected in semi-structured interviews with domestic workers who work through digital platforms. Four categories of analysis were mobilized for the interpretation of these aspects: the concept of emotional labor, the notion of caregiving as profession, help and/or obligation. The results attest to the importance of considering both the concrete activities and the subjective dimension of caregiving in the context of the platformization of care work, based on the experiences and conditions lived by domestic workers. These results support the conclusion that the discussion on platformization in this sector should problematize, from a gender perspective, the contradictions present in the socio-technical dynamics, the incidences, and the interactions between technologies, social processes, and labor practices that constitute this phenomenon.

Keywords: care; social reproduction; paid domestic work; digital platforms; STS field.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Quadro 1 - Afazeres domésticos e cuidados de pessoas no domicílio segundo o IBGE .....</b>	<b>20</b>
<b>Quadro 2 - Atividades econômicas classificadas como “serviços domésticos” pela CONCLA.....</b>	<b>26</b>
<b>Quadro 3 - Apresentação das entrevistadas.....</b>	<b>62</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Total de optantes por MEI para o código de serviços domésticos separado por município e sexo.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabela 2 - Total de optantes por MEI para o código de fornecimento de infraestrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio separado por município e sexo .....</b>	<b>29</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVP	Álvaro Vieira Pinto
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CNAE	Classificação Nacional das Atividades Econômicas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos
CONCLA	Comissão Nacional de Classificação
CTS	Ciência, Tecnologia e Sociedade
DST	Divisão Sexual do Trabalho
Fenatrad	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEI	Microempreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDTCI	Plataforma Digital de Trabalho do Cuidado Indireto
Pnad-c	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPGTE	Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
TCUISV	Termo de Consentimento de Uso de Dados, Imagens, Sons e Voz
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TRS	Teoria da Reprodução Social
RS	Reprodução Social
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	13
2	A CENTRALIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO PARA A PROVISÃO E A GARANTIA DOS CUIDADOS NO BRASIL .....	17
2.1	Breves concepções teóricas sobre o trabalho humano .....	22
2.2	Os serviços domésticos, as diaristas e a Divisão Sexual do Trabalho (DST).....	25
3	TRABALHO DOMÉSTICO COMO TRABALHO REPRODUTIVO DE CUIDADO? .....	33
3.1	Tensionando os nós difusos entre trabalho doméstico e cuidado .....	34
4	(RE)CONFIGURAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO SOB O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO: DIÁLOGOS ENTRE CTS E GÊNERO .....	42
4.1	Campo CTS, plataformas digitais e gênero .....	42
4.2	Intermediação das oportunidades de trabalho: a antessala da ascensão das plataformas digitais de trabalho .....	47
4.3	Trabalho doméstico e de cuidado no contexto da plataformação do trabalho .....	53
5	PERCURSO METODOLÓGICO, MATERIAIS E MÉTODOS .....	58
5.1	Tipo de pesquisa e amostragem .....	58
5.2	Primeira etapa exploratória: recrutamento e convite utilizando grupos no <i>Facebook</i> .....	60
5.3	Segunda etapa exploratória: bola de neve associado ao uso de plataformas de redes sociais .....	60
5.4	Entrevistadas e categorias de análise .....	62
6	CUIDADO NA ORDEM DO DIA: OS LUGARES INABITÁVEIS, O CHEIRO, A SUJEIRA E A BAGUNÇA DA VIDA DOS OUTROS NAS DIÁRIAS.....	68
6.1	“Hoje a gente trabalha mais cuidada. A gente vai mais arrumada, mais apresentável, de uniforme” - Entrevistada D.....	68
6.2	“Você não sabe se lava ou joga fora”- Entrevistada B.....	75
6.3	“Isso não condiz com uma limpeza que é para esse aplicativo fazer” - Entrevistada A .....	82
6.4	“Estou fazendo limpeza porque eu tive um <i>burnout</i> , isso aqui para mim é terapia” - Entrevistada C .....	90
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	97
	REFERÊNCIAS.....	101
	APÊNDICE A - Roteiro base para entrevistas semiestruturadas.....	120

## 1 INTRODUÇÃO

Reservar uma pessoa para limpeza por meio de uma plataforma tornou-se padrão para muitos lares [...] as plataformas digitais são um exemplo de como a eficiência e a flexibilidade podem ser maximizadas: as faxineiras podem ser solicitadas exatamente quando são necessárias e com apenas um clique em um aplicativo, a contratação é feita em pouco tempo (Keller, 2022, p. 137-138, tradução nossa).

Um levantamento realizado em 2022, com dados acerca do quarto trimestre daquele ano, sobre o trabalho em plataformas digitais no Brasil, propôs que no período analisado “[...] 2,1 milhões realizavam trabalho por meio de plataformas digitais de serviços ou obtinham clientes e efetuavam vendas por meio de plataformas de comércio eletrônico. Desse total, 1 490 mil pessoas trabalhavam por meio de aplicativos de serviços” (IBGE, 2022, p. 2). Do total de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais, 13,2%, aproximadamente 197 mil pessoas, prestavam serviços gerais, dos quais faxina, lavagem e cuidado de pessoas se inserem. As mulheres representavam 18,7%, por volta de 392.700 pessoas, da totalidade de pessoas consideradas no intervalo de tempo abordado (IBGE, 2022).

Já é possível observar e constatar no nosso país um interesse potencial pela adesão ao uso de recursos como plataformas digitais e aplicativos para obtenção de trabalho por quem realiza atividades de cuidado de forma remunerada (Camarano *et al*, 2025b). Trata-se de uma nova configuração para ofertar modalidades de serviços domésticos e de cuidados no mercado que funciona “[...] como uma alternativa para a obtenção de trabalho pelos cuidadores e para a aquisição dos serviços pelas famílias que procuram terceirizá-los” (Camarano *et al*, 2025b, p. 21). Embora seja comum, no âmbito legal brasileiro, a definição do trabalho doméstico como não lucrativo (Acciari, 2025), é possível dizer que o cuidado é ocupação remunerada é fonte importante de renda para as trabalhadoras brasileiras (Camarano *et al*, 2025a), como é o caso das trabalhadoras domésticas diaristas. O crescimento das diaristas trabalhando para plataformas digitais de trabalho e o aumento de trabalhadoras domésticas registradas como Microempreendedoras Individuais (MEIs) foi uma das preocupações principais da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) no ano de 2024. Segundo a Federação,

[...] uma trabalhadora doméstica na modalidade de diarista ou na função de cuidadora de idoso não pode ser considerada como uma empreendedora, ela tem um vínculo de subordinação direta com a família que a contrata, muitas vezes não pode definir seus horários nem seu salário, e exerce seu trabalho de forma contínua, caracterizando assim uma relação de emprego [...] Notamos também que o crescimento dos MEIs se amplificou com o aumento das agências e plataformas de trabalho, que muitas vezes obrigam as trabalhadoras a se cadastrarem como MEI (Fenatrad, 2024a, s. p.).

Como consequência da digitalização da intermediação do cuidado, intermediadores, sejam agências de emprego ou empresas, introduzem novas formas de acesso, controle, gestão, venda e alocação do trabalho de cuidado, sobretudo como serviços, a partir de recursos tecnológicos digitais. Nessa conjuntura se destacam principalmente as empresas proprietárias de plataformas digitais de trabalho doméstico no ramo de preservação de ambientes domésticos e residências, mais especificamente de limpezas e faxinas (Andrada *et al*, 2023).

As diaristas, que realizam o trabalho doméstico como uma ocupação reprodutiva relacionada ao cuidado, compõem uma categoria cada vez mais crescente no país - muito representativa da mudança de perfil do trabalho doméstico remunerado e têm aderido às plataformas digitais como via para a prestação de serviços domésticos, cuja jornada de trabalho é customizada por meio de tarefas contratadas por hora. Para muitas mulheres, trabalhar por meio de plataformas digitais é uma forma de, ao mesmo tempo, reduzir o conflito entre vida profissional e pessoal e garantir o trabalho de cuidado em suas próprias casas (James, 2024).

As empresas proprietárias das plataformas digitais têm se aproveitado do mercado de trabalho brasileiro como um caminho para socializar o trabalho doméstico remunerado, na forma de serviço de cuidado domiciliar, por meio do trabalho das diaristas como provedoras do cuidado. Essas organizações privadas estão organizando socialmente um tipo de trabalho reprodutivo de forma assalariada e, por essa razão, contribuem para que o trabalho do cuidado esteja cada vez mais ancorado à lógica da uberização ou plataformização do trabalho, que incorpora “[...] novos modelos de negócios e práticas de trabalho para quantificar, detalhar e monetizar tarefas de cuidado, domésticas e de beleza” (Fairwork, 2023, p. 14, tradução nossa).

Em todo o nosso território, é o trabalho doméstico que garante grande parte das demandas de cuidados com bebês, crianças, pessoas doentes, pessoas idosas, limpeza, arrumação e alimentação de famílias. As trabalhadoras domésticas proveem o cuidado assegurando a qualidade de vida das pessoas que não conseguem lidar

com atividades diárias (Camarano *et al*, 2025a). Cleide Pinto, coordenadora-geral da Fenatrad, reforça: "o cuidado começa no trabalho doméstico, porque a trabalhadora doméstica está no cuidado remunerado e também no cuidado não remunerado" (Fenatrad, 2025a).

A partir da questão de pesquisa "há implicações do trabalho do cuidado não remunerado no trabalho doméstico remunerado quando se trata do trabalho de mulheres que prestam serviços para plataformas digitais de trabalho do cuidado?", esta dissertação possui como objetivo principal estudar o entrelaçamento entre o trabalho do cuidado não remunerado e as práticas de trabalho doméstico remunerado vinculadas às empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado. Nosso interesse está voltado para o trabalho domiciliar de cuidado, com atenção especial às faxineiras e às diaristas e evidenciamos as novas formas de relações de trabalho desse setor. Como objetivos específicos, identificamos as dimensões objetivas e subjetivas que orientam a escolha e a permanência dessas trabalhadoras nesse tipo de trabalho, investigamos os diferentes conhecimentos e habilidades que são mobilizados pelas trabalhadoras domésticas para dar materialidade e concretude ao trabalho que realizam e, por fim, interpretamos aspectos da lógica da plataformização do trabalho por meio de pressupostos provenientes da inter-relação entre o campo Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) e gênero.

Nossa investigação está dividida em mais seis capítulos, além desta introdução, organizados da seguinte maneira. No segundo capítulo, oferecemos à pessoa leitora o contexto brasileiro e dados sobre o trabalho doméstico e a centralidade do trabalho das mulheres em nosso país. Para conseguir essa contextualização, traçamos uma relação entre o que se conhece hoje como serviços domésticos, em especial das diaristas, com o trabalho, as atividades e as práticas de cuidado realizadas por mulheres negras escravizadas e às tarefas domésticas não remuneradas que eram forçadas a realizar no período escravocrata. Caracterizamos o trabalho doméstico, remunerado e não remunerado, no Brasil como uma profissão provedora de cuidado e as trabalhadoras domésticas como uma categoria profissional central para a provisão dele. Explicamos que as mulheres dedicam mais tempo do que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos e que o capitalismo depende de relações e práticas, muitas vezes consideradas como não econômicas e não lucrativas, para manter e sustentar o funcionamento da economia. Apresentamos o trabalho como atividade humana complexa impossível de ser

reduzida a emprego e renda. Evidenciamos que a Divisão Sexual do Trabalho (DST) perpassa o público e o privado, produzindo, consolidando e reconfigurando o gênero e as relações sociais entre os sexos e, abordamos a digitalização da intermediação do cuidado, a partir de plataformas digitais de trabalho, como uma das lógicas de trabalho consequentes dela. Além disso, também pontuamos rapidamente que as plataformas digitais de trabalho são uma modalidade instrumental de mediação produtiva, meios de produção, máquinas de gestão do trabalho e ferramentas do capital. Por fim, após justificarmos o tema, explicitamos nossa questão de pesquisa, nossos objetivos gerais e específicos.

No terceiro capítulo, aprofundamos e discutimos diferentes conceitos, definições e abordagens, tensionando e articulando as noções de cuidado, de trabalho do cuidado, da Teoria da Reprodução Social (TRS) e do trabalho reprodutivo para evidenciar o trabalho doméstico como uma ocupação reprodutiva relacionada ao cuidado. Isto é, para nós, o trabalho doméstico é um trabalho domiciliar de cuidado (Guimarães, 2024).

No quarto capítulo, apontamos que a intermediação de oportunidades de trabalho não é nenhuma peculiaridade inaugurada pelos recursos tecnológicos digitais utilizados pelas empresas proprietárias de plataformas digitais de trabalho. Também, debatemos e contextualizamos, numa perspectiva de gênero e dos entendimentos do campo CTS, as circunstâncias gerais e a lógica de atuação que esses aparatos tecnológicos digitais parecem se basear. Além disso, discutimos algumas contribuições teóricas brasileiras sobre a plataformização do trabalho doméstico e de cuidados e apresentamos as perspectivas abordadas sobre a questão em nosso país.

No quinto capítulo, explicamos nosso percurso metodológico, caracterizando o tipo de pesquisa, as etapas exploratórias e as categorias de análise escolhidas. No sexto capítulo, desenvolvemos a análise das entrevistas realizadas. No sétimo e último capítulo, elaboramos as considerações finais desta pesquisa.

## 2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO PARA A PROVISÃO E A GARANTIA DOS CUIDADOS NO BRASIL

Quando ter uma empregada que dorme no trabalho passou a ser algo caro e não de muito bom-tom, os corretores de imóveis chamariam esse local da casa de “quarto reversível”, um nome para não chamar o quartinho de quartinho ou do que ele realmente era: **um lugar para serviçais, criadas, babás, domésticas, amas, empregadas. Todos esses nomes que deram e dão até hoje a quem é “quase da família”**. Um lugar onde estivessem ao alcance do comando de voz, do olhar, ao alcance das mãos... A tempo e hora, vinte e quatro horas por dia (Cruz, 2022, s. p, grifos próprios).

O trecho que inicia esta introdução, retirado do livro intitulado “Solitária<sup>1</sup>” (2022), de Eliane Alves Cruz, se refere a uma realidade que, apesar de estar se modificando, continua bastante comum, ainda hoje, em muitas casas brasileiras. De acordo com a Fenatrad, os “quartinhos de empregada”, cubículos geralmente sufocantes, apertados e sem ventilação, são vestígios da herança escravocrata e colonial do Brasil (Fenatrad, 2024c). Aliás, já no século 16, as mulheres negras escravizadas vinham para o país de maneira forçada não apenas para trabalhar nas lavouras, mas também nas casas de senhores como amas de leite ou mucamas. As “mães” pretas ocupavam lugares de “honra” nas famílias, detinham prestígio e estavam relacionadas a um vínculo afetivo de cuidado com os familiares (Teixeira, 2015). Em outras, palavras, “[...] o imaginário social brasileiro sobre a figura da trabalhadora doméstica é sobre uma mulher negra” (Teixeira, 2021, p. 61).

Luiza Batista<sup>2</sup>, ex-Coordenadora Geral da Fenatrad, conta que “[...] em uma das casas que trabalhou, ela dormia num cômodo cheio de produtos de limpeza, material de construção e um botijão de gás” (Fenatrad, 2024b). Apesar desses espaços minúsculos estarem se transformando em bibliotecas, *closets* e até mesmo em salas de estar (Fenatrad, 2024b), eles são lembranças notórias das dinâmicas de

<sup>1</sup> “Solitária conta a história de duas mulheres negras, Mabel e Eunice, mãe e filha, que moram no trabalho, um condomínio de luxo desses encontrados em qualquer grande cidade brasileira [...] Em prosa ágil, intensa e assertiva, Eliane Alves Cruz constrói uma miríade de histórias que revolve o imaginário do trabalho doméstico no Brasil -- ainda tão vinculado à época escravocrata -- e o relaciona a questões contemporâneas urgentes como a pandemia, o debate sobre ações afirmativas e a luta por direitos reprodutivos” (Companhia das Letras, 2024).

<sup>2</sup> Luiza Batista Pereira faleceu em março de 2025. Iniciou sua trajetória no movimento sindical das trabalhadoras domésticas em 2006. Atuou como presidente do Conselho Nacional dos Trabalhadores Domésticos (CNTD) e foi coordenadora-geral da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad). Ela é considerada “[...] uma das principais referências na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil e no exterior” (Agência Brasil, 2025). Ela era a oitava e última filha de trabalhadores rurais. Nasceu em São Lourenço da Mata (PE), em 1956 e, aos 9 anos de idade, um ano após ter se mudado para Recife com a família, foi levada por uma amiga da mãe para cuidar de uma criança de 5 anos e recebia em troca comida, roupa e cestas básicas para a família (Agência Brasil, 2025).

desigualdade, exploração, opressão e “divisão hierárquica dos espaços da casa” (Teixeira, 2021, p. 40) que ainda caracterizam e constituem o trabalho doméstico no Brasil como uma profissão provedora de cuidado, voltada à produção do bem-estar e do viver (Hirata, Guimarães, 2020). O caso exemplar de Sônia Maria de Jesus - nacionalmente conhecido como “caso Sônia” - que ganhou repercussão pública em 2023, é exemplar dessa questão. Sônia, trabalhadora doméstica, mulher negra e com deficiência, foi resgatada em 2022 da condição de trabalho análogo à escravidão em ambiente doméstico<sup>3</sup> por mais de 40 anos. Sobre o caso o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) explica que:

Sônia, atualmente com mais de 50 anos, foi retirada de sua família em Osasco, São Paulo, aos nove anos, e levada para Florianópolis, onde foi mantida em condições de cárcere privado e exploração. Durante mais de quatro décadas, Sônia não teve acesso à educação, incluindo ensino de Libras, nem aos cuidados básicos de saúde. Resgatada em 2022, passou um curto período em um abrigo antes de uma decisão judicial determinar seu retorno à casa da família do desembargador Jorge Luiz de Borba, local onde havia sido resgatada (Brasil, 2025d).

Sônia faz parte de uma categoria profissional estimada em 5,7 milhões de pessoas (IBGE, 2025a), conforme levantamento sistemático mais recente<sup>4</sup>. As trabalhadoras domésticas são uma categoria central para a provisão de cuidados no Brasil, como relembra o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (Brasil, 2023). Contudo, o trabalho doméstico remunerado, exemplificado pela empregada doméstica referida no início deste parágrafo, se assemelha diretamente com as práticas de cuidado e do trabalho doméstico não remunerado, que na maioria das vezes são atribuídos como obrigações e responsabilidades apenas das mulheres nos domicílios e famílias. Nesse âmbito de discussão,

[...] a gratuidade é o que configura, em primeiro plano, o sentido e a prática do trabalho doméstico, e é a partir da conexão entre gratuidade e atribuição das mulheres que a relação de trabalho doméstico remunerado vai se estabelecer como uma relação de classe e racial entre mulheres. O trabalho

<sup>3</sup> Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), em 2023 foram resgatadas 17 mulheres e meninas submetidas ao trabalho doméstico análogo à escravidão no Brasil, evidenciando a persistência de relações de poder profundamente desiguais nesse setor. Entre as resgatadas, 12 eram mulheres pretas e pardas, 4 eram brancas e 1 era indígena. A maioria tinha entre 40 e 59 anos (8 mulheres), enquanto 5 tinham mais de 60 anos, 2 estavam na faixa etária de 20 a 39 anos, e 2 eram menores de idade: uma criança entre 10 e 14 anos e uma adolescente de 15 a 19 anos (Brasil, 2025b).

<sup>4</sup> Dados referentes ao trimestre móvel de abril a junho de 2025, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-c) mensal.

doméstico remunerado é uma relação de trabalho na qual as mulheres, responsáveis pelo trabalho doméstico gratuito em suas casas, repassam para outras mulheres, através de um pagamento, suas atribuições domésticas [...] (Ávila; Ferreira, 2020, p. 6-7).

Dada essa situação, uma trabalhadora doméstica, por exemplo, vivencia o trabalho doméstico como uma relação social remunerada, quando recebe por serviços prestados na casa de outras pessoas, e não remunerado, quando desempenha as tarefas e atividades de cuidado em sua própria casa. Para essas trabalhadoras, o trabalho doméstico está situado entre emprego remunerado e trabalho gratuito (Ávila, 2009). Por falar nisso, segundo as pesquisadoras brasileiras Nadya Araújo Guimarães e Helena Hirata (2020, p. 17), “[...] a centralidade do trabalho das mulheres fica evidenciada quando observamos a articulação trabalho doméstico/trabalho profissional”. Essa necessidade de associação e conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado indica o uso desigual, as configurações irregulares e difíceis de tempo para as mulheres. A vida cotidiana das mulheres é marcada pela incessante apropriação do tempo de trabalho delas, tanto na esfera do trabalho remunerado, quanto no âmbito do não remunerado (Ávila, 2010). Isso implica que,

Para as mulheres, os limites temporais se dobram e multiplicam entre trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam, e por isso elas estão em situação de questionar a separação entre as esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna (Hirata; Zarifian, 2009, p. 254).

Em nosso país, no ano de 2022<sup>5</sup>, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos 21,3 horas semanais e os homens 11,7 horas. No mesmo período, as mulheres pretas ou pardas estavam 1,6 hora a mais envolvidas com o trabalho doméstico não remunerado que as mulheres brancas (IBGE, 2024c). Em todo o ano de 2022, em média, as mulheres gastaram 21 dias a mais do que os homens cuidando de tarefas domésticas, totalizando cerca de 499 horas a mais em afazeres domésticos, conforme dados publicados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2025).

---

<sup>5</sup> Esses dados compõem um estudo de abrangência nacional que analisa as condições de vida das mulheres no Brasil e traça um panorama das desigualdades de gênero no país. As informações estão publicadas online no eixo “Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil” do IBGE e utilizam como fontes de informação dados provenientes do próprio órgão, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-c). A pesquisa não tem periodicidade definida e a última edição do estudo utiliza o ano de 2022 como base (IBGE, 2024d).

É comum em algumas classificações e pesquisas a distinção entre trabalho de cuidado direto e indireto (Guimarães, 2024). De acordo com essa compreensão, o cuidado direto abrange as atividades de cuidado pessoal com natureza relacional. Já o cuidado indireto se refere às atividades que garantem o bem-estar sem contato direto entre as pessoas (Organização Internacional do Trabalho, 2024, tradução nossa). A partir dessa classificação, as babás e cuidadoras, por exemplo, realizariam o cuidado direto. Já as diaristas, faxineiras e trabalhadoras domésticas realizam o cuidado indireto. Apesar dos trabalhos não remunerados, dos afazeres domésticos e dos cuidados contribuírem para a manutenção da vida, esses conceitos podem convergir e/ou divergir a depender dos objetivos para os quais são realizados (Vieceli; Teixeira, 2024). O quadro 1 abaixo reúne as atividades de cuidado indireto (nomeadas como afazeres domésticos<sup>6</sup>) e de cuidado direto (intituladas cuidados de pessoas no domicílio) consideradas no estudo do IBGE citado anteriormente.

**Quadro 1 – Afazeres domésticos e cuidados de pessoas no domicílio segundo o IBGE**

<b>AFAZERES DOMÉSTICOS</b>	<b>CUIDADOS DE PESSOAS NO DOMICÍLIO</b>
Preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar as louças	Auxiliar nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir)
Cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos	Auxiliar em atividades educacionais
Fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos	Ler
Limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim	Monitorar dentro do domicílio

<sup>6</sup> Conforme aponta a socióloga, pesquisadora e atual Secretária Nacional de Cuidados e Família do Brasil, Laís Abramo, a nomenclatura “afazeres domésticos” utilizada pelo IBGE desconsidera o trabalho doméstico não remunerado como trabalho (246 - Seminários CRIS [...], 2024). A pesquisadora Nadya Araújo Guimarães, na mesma direção, também questiona a nomenclatura usada pelo IBGE, pois, segundo ela, o termo designa “[...] atividades que, não sendo trabalho, eram exercidas como ‘dever’, ‘obrigação’, como parte das responsabilidades para com os demais membros do domicílio, numa divisão de papéis que já nasce naturalizada nas estatísticas oficiais” (Guimarães, 2020, p. 117). Apesar de não concordarmos com a posição do órgão em não reconhecer o trabalho doméstico não remunerado como trabalho, mantemos a classificação original com o intuito de explicitar as tarefas e atividades contidas na categoria.

Cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.)	Transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas
Fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio	Fazer companhia
Cuidar dos animais domésticos	Jogar ou brincar

Fonte: adaptado de IBGE (2024e, p. 7).

Ademais, além da conciliação entre trabalho doméstico não remunerado em seus próprios domicílios com trabalho profissional remunerado, as mulheres também são mais suscetíveis ao desemprego, ao subemprego, à ausência de direitos trabalhistas e previdenciários, à sazonalidade e instabilidade do mercado de trabalho, são mais afetadas que os homens pelas políticas neoliberais e estão mais suscetíveis ao endividamento (Vieira; Fernandez, 2024). As atividades que fazem parte da manutenção da vida cotidiana, realizadas gratuitamente e principalmente por mulheres, como a criação dos filhos e as “obrigações familiares”, moldam e restringem as ocupações delas fora de casa também e, devido a isso, “[...] se tornam um pretexto para ampliar a exploração capitalista do trabalho remunerado das mulheres” (Biroli, 2018, s. p.).

A existência e a possibilidade do trabalho doméstico, em sua forma remunerada, têm ligação direta com a incidência de interesses e da própria exploração capitalista sobre trabalhos que as mulheres fornecem gratuitamente na vida doméstica (Biroli, 2018). Uma outra característica do capitalismo, então, é promover a dissociação, a separação e a ocultação dos aspectos da existência social humana como se fossem apartados e externos da produção econômica. Ao promover essa dissociação, feminiza e sentimentaliza o amor e o cuidado como sendo femininos, naturalizando-os, em certa medida, como “dádivas” das mulheres (Arruza; Bhattacharya; Fraser, 2019).

No entanto, o capitalismo é uma ordem social institucionalizada que abrange relações e práticas não econômicas que mantem a dita “economia oficial”. Apesar das trocas, do trabalho assalariado, da produção e do sistema financeiro serem reconhecidas e valorizadas como as instituições oficiais do capitalismo, as famílias,

as comunidades, o trabalho não assalariado e o trabalho de reprodução social<sup>7</sup> são os suportes necessários e as condições que possibilitam o funcionamento dessas mesmas instituições. Em outras palavras, o trabalho assalariado que produz lucro só existe devido ao trabalho não assalariado, na maioria das vezes, da produção de pessoas (Arruza; Bhattacharya; Fraser, 2019), do qual o trabalho doméstico, remunerado ou gratuito, enquanto ocupação relacionada ao cuidado faz parte. Vale lembrar que:

[...] os seres humanos não são exclusivamente força de trabalho, mas seres que amam, odeiam, desprezam, invejam etc. Através das relações sociais são trocados não apenas mercadorias, como por exemplo a força de trabalho, como também sentimentos de toda ordem: tanto a solidariedade quanto a hostilidade, tanto o amor quanto o rancor, tanto a liberdade quanto a opressão. Já que o ser humano constitui uma permanente fonte de energia vital, está tão apto a empregá-la na atividade *trabalho*, como no *gozo* da vida. Também nas atividades não-obrigatórias, prazerosas o ser humano se consome [...] não faz sentido afirmar que a produção de mercadorias é presidida pela razão e a produção dos seres humanos, pela emoção. Ambas estão presentes em qualquer ação humana. Ademais, volta-se a lembrar, produção e reprodução são faces de um mesmo processo de produzir a vida (Saffioti, 1992, p. 201-202).

Nesta pesquisa estamos considerando que o cuidado, remunerado ou não, é uma forma de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2024) e, o trabalho doméstico, remunerado ou não remunerado, é um tipo de trabalho reprodutivo de cuidado. Uma vez que estamos concebendo o cuidado como trabalho (Guimarães; Hirata, 2020; Hirata, 2022), a centralidade do trabalho vivo e concreto é uma premissa condutora desta pesquisa. A seguir, aprofundamos as concepções teóricas sobre o trabalho humano assumidas nesta investigação.

## 2.1 Breves concepções teóricas sobre o trabalho humano

Segundo Álvaro Vieira Pinto (AVP), o trabalho tem um caráter existencial, não é algo acidental; é uma prática que permite o encontro do ser humano com a realidade e a modificação dessa mesma realidade; é uma ação transformadora e uma forma de operação sobre a realidade social (Vieira Pinto, 1960a, 2013). Como forma de atuação sobre o real, o ato de trabalhar se torna evidência viva de uma prática na qual

---

<sup>7</sup> Segundo Arruza (2018), a reprodução social envolve todo o trabalho de renovação e manutenção da vida e das instituições; a reprodução biológica; a reprodução da força de trabalho e a reprodução das necessidades de cuidado. No capítulo 3 desta dissertação voltaremos nessa temática e aprofundaremos a discussão. Neste trecho, as autoras estão se referindo ao trabalho de renovação e manutenção da vida, especialmente, mas não só, o trabalho doméstico e de cuidado.

arbitragens, escolhas e critérios são efetuados a todo momento (Durrive; Schwartz, 2008). O trabalho é um modo de ser que “[...] revela a essência do ente que o produz” (Vieira Pinto, 1960a, p. 60).

De acordo com Leontiev (2004), o trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano coloca as forças do seu corpo em movimento para dar vida útil às matérias. Essa atividade depende do uso e da fabricação de objetos/instrumentos/meios de trabalho e somente se efetua em atividades comuns coletivas. O trabalho humano é um processo social, realizado coletivamente, que supõe uma divisão técnica de funções de trabalho; não se trata de “[...] simples execução, mas uso, convocação de um indivíduo singular com capacidades [...] trabalhar coloca em tensão o uso de si requerido pelos outros e o uso de si consentido e comprometido por si mesmo” (Durrive; Schwartz, 2008, p. 10).

O trabalho, então, é ação concreta que incide sobre a realidade (Vieira Pinto, 1960b) e pode ser interpretado também como uma realidade enigmática, que é ao mesmo tempo evidência viva e atividade complexa formada por dimensões invisíveis e opacas e não comporta definições simples e unívocas. Seguindo nessa perspectiva, o trabalho não é apenas um parâmetro qualquer do processo histórico, mas a própria base histórica do ser humano, de modo que a complexidade do trabalho não deve ser reduzida apenas enquadrando-o numa relação mercantil. As dimensões antropológicas do ser humano não estão presentes apenas no trabalho *stricto sensu*, quer dizer, aquele desenhado pela Revolução Industrial e definido pela condição de assalariamento e pela abordagem de mercado, na qual trabalho é vender tempo de vida em troca de remuneração (Schwartz, 2003, 2011).

Portanto, em nossa pesquisa, estamos considerando que o trabalho é uma atividade ontológica muito complexa que não pode ser simplificada e tratada somente como sinônimo de emprego, de renda e de troca de tempo por remuneração, apesar de essas serem, evidentemente, questões presentes nele. Há diversos outros fatores e elementos, além de renda e remuneração, mobilizados e presentes quando uma pessoa trabalha. Um desses elementos centrais é a consciência. O trabalho, além de ser uma das condições da sociedade humana, é criador da consciência e do psiquismo do ser humano, uma vez que pressupõe conhecimentos concretos de determinados meios e finalidades (Leontiev, 2004; Lukács, 1968).

Foi devido ao trabalho que o ser humano aprimorou e aperfeiçoou o desenvolvimento do cérebro, dos órgãos motores, de linguagem sonora etc. Para que

o ser humano trabalhe, é preciso que ele tenha consciência e reflita sobre sua própria atividade para dar sentido às suas ações e agir. Por mais que a prática de trabalho dependa do corpo físico de alguém que trabalha, trabalhar abarca também funcionamentos neuro sensitivos e prolongamentos além do físico, o que envolve o social, o institucional e o psíquico (Leontiev, 2004; Durrive; Schwartz, 2008). Deste modo, concordamos que há uma centralidade subjetiva do trabalho. Segundo Dejours (2022, p. 23), “o trabalho é sempre uma provação para a subjetividade, da qual essa sai sempre ampliada, engrandecida ou ao contrário, reduzida, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma”.

O ser humano conhece no ato de produzir e de trabalhar. Conhece porque trabalha e trabalha porque conhece. A pessoa humana produz ideias e depois objetos, máquinas e instrumentos. Essas ferramentas, elaboradas de forma primeira no pensamento do ser humano, são artefatos culturais mediadores e potencializadores de ação e dependem da articulação com a atividade consciente de sujeitos. Além de tudo, é importante ressaltar que instrumentos e meios de trabalho são abstrações conscientes racionais, isto é, são meios de ação que só existem porque resultaram da ação humana de criar, elaborar e fazer e, só são fabricados, procurados e conservados porque têm utilidade depois de prontos (Vieira Pinto, 1960a, 2003; Leontiev, 2004; Folcher; Rabardel, 2007). É partindo desse caráter multifacetado que o trabalho pode ser interpretado como uma prática social que determina e depende da consciência.

Diante do exposto, realçamos que todo e qualquer tipo de trabalho, por mais simples que aparente ser, é sempre uma obra pessoal que resulta da integração das habilidades, da personalidade, do papel desempenhado, do sentido dado à tarefa realizada e do investimento pessoal de quem o produz (Guérin *et al*, 1997). O trabalho modifica a natureza do ser humano que o realiza, isto é, provoca uma transformação interna, em que ele deve ter um domínio consciente sobre si mesmo: planejar seus movimentos, verificar, analisar, fazer escolhas conscientemente (Lukács, 1968). Trabalhar envolve familiarização com a matéria, com ferramentas, com objetos técnicos, o engajamento da própria personalidade, registros de sensibilidade e modos afetivos (Dejours, 2022, 2023).

Por exemplo, o cuidado indireto de uma casa é um trabalho que exige compreender, refletir, planejar, pensar e escolher a melhor maneira de garantir a organização, a limpeza, a conservação e a arrumação desse domicílio, de maneira

que facilite o bem-estar e o cotidiano de quem vai usufruir desse trabalho doméstico. Portanto, “[...] a prática social do trabalho doméstico envolve questões objetivas e subjetivas e requer conhecimentos técnicos e sensibilidade humana” (Ávila, 2009, p. 104-105).

Após definirmos e enquadrarmos, de maneira breve, teoricamente a compreensão sobre trabalho que nos orienta, trataremos, na sequência, de um tipo específico de trabalho: os serviços domésticos, focalizando especialmente nas diaristas. Traçamos relações entre os serviços domésticos e a concentração predominantemente feminina nesse tipo de trabalho à luz a Divisão Sexual do Trabalho (DST) e do contexto brasileiro sobre o trabalho doméstico.

## **2.2 Os serviços domésticos, as diaristas e a Divisão Sexual do Trabalho (DST)**

Não podemos deixar de considerar que o trabalho doméstico passou por ressignificações e reformulações das maneiras como é realizado, amparado legalmente, dos próprios sentidos, conquistas atribuídas a ele e, às práticas que o compõe. As categorias escravas, criadas, mensalistas e diaristas representam pelo menos algumas diferenças históricas e políticas aos sentidos atribuídos ao que se reconhece profissionalmente como trabalhadora doméstica. O que atualmente é amplamente conhecido como serviços domésticos e trabalho doméstico remunerado remontam aos trabalhos, às atividades e às práticas de cuidado realizadas por mulheres negras escravizadas e às tarefas domésticas não remuneradas que eram forçadas a realizar no período escravocrata. A modificação, a criação e a existência de regulamentações e avanços legais não implicam necessariamente em mudanças concretas das condições e dos atravessamentos relacionados às vidas, ao cotidiano laboral e às experiências das trabalhadoras domésticas remuneradas na atualidade. O trabalho doméstico remunerado é um tipo de relação interpessoal hierarquizada na qual diversos graus de responsabilidades são exigidos (Molinier; Paperman, 2015; Tronto, 1997). A assimetria é constitutiva entre quem presta o cuidado e quem o recebe (Guimarães, 2024).

O quadro 2, abaixo, especifica a diversidade e a heterogeneidade das 18 atividades econômicas que integram as subclasses definidas, pela Comissão Nacional de Classificação (CONCLA) do IBGE, como “serviços domésticos<sup>8</sup>”:

**Quadro 2 - Atividades econômicas classificadas como “serviços domésticos” pela CONCLA**

acompanhante, babá, camareira doméstica, camareiro doméstico, caseiros, cozinheira doméstica, cozinheiro doméstico, diarista, empregado doméstico em residência, governanta, guarda costa, jardineiro em residência, lavadeira doméstica, mordomo, motorista doméstico, organização de guarda-roupas e armários em geral – *organizer*, passadeira e porteiro em residência

Fonte: adaptado de IBGE (2024a).

**Nota: a Comissão Nacional de Classificação das Atividades Econômicas (CNAE) utiliza o código 9700500 para a classe de “serviços domésticos”.**

No contexto brasileiro, o ano de 2015 tem um peso muito importante na discussão sobre o trabalho doméstico. A Lei Complementar 150/2015, popularmente conhecida como “PEC das Domésticas”, regulamentou o trabalho doméstico<sup>9</sup> no Brasil e estendeu garantias já desfrutadas por outras categorias profissionais há muito tempo para as trabalhadoras domésticas com emprego fixo como, por exemplo: recolhimento do FGTS, limite de horas da jornada de trabalho, pagamentos de horas extras e acesso ao seguro-desemprego. Todavia, a referida Lei não contempla as trabalhadoras domésticas diaristas<sup>10</sup>, uma categoria cada vez mais crescente no país e muito representativa da mudança de perfil do trabalho doméstico remunerado (Teixeira, 2015; Sorj, 2014). Por essa razão, não é assegurada nenhuma obrigação de pagamento de encargos às diaristas por parte das pessoas que dependem de seus serviços (Pinheiro et al, 2019; Teixeira, 2015).

<sup>8</sup> Sorrato (2006) explica que, apesar de produtos e serviços terem um valor de uso para consumidores e ambos atenderem as necessidades deles por um valor trocado no mercado, o trabalho de serviços prestados é diferente do trabalho de produção de coisas porque, nos serviços, a produção e o consumo acontecem simultaneamente, ou seja, o próprio trabalho é o produto comercializado. Nessa seara, concordamos com a percepção da autora de que o serviço doméstico é serviço prestado diretamente ao usuário.

<sup>9</sup> É importante lembrar que as empregadas domésticas tiveram acesso ao direito de registro de trabalho em carteira apenas em 1970 (Bilac, 2014).

<sup>10</sup> Considera-se a diarista como a “[...] trabalhadora doméstica que atua em mais de um domicílio e que, em boa parte dos casos, não possui vínculo empregatício com qualquer um deles [...] são aquelas que trabalham em mais de um domicílio ou as que trabalham em apenas um domicílio, mas com jornadas semanais de até 16 horas, o que equivaleria a dois dias na semana” (Pinheiro et al, 2019, p. 19-21).

O crescimento das diaristas como categoria profissional tem resultados contraditórios no que se refere à precarização: por um lado, aumenta a profissionalização porque possibilita a diminuição da extensão da jornada de trabalho na casa de patrões e reduz a dependência afetiva e financeira do empregador. Por outro, diminui a formalização de contratos de trabalho (Sorj, 2014), o que dificulta a universalização dos direitos e contribui para a permanência e fortalecimento do trabalho doméstico informal (Bilac, 2014).

Apesar da formalização das diaristas como MEIs<sup>11</sup> (Microempreendedoras Individuais) funcionar como uma alternativa que garante, em certa medida, a proteção social delas, boa parte dessas trabalhadoras desempenham suas atividades de trabalho na condição de informalidade (Teixeira, 2015, 2021). Estima-se que nove de cada dez diaristas no Brasil não contam com registro em carteira de trabalho (Brasil, 2025d). Indicadores com referência ao ano de 2022 (Brasil, 2025a), por exemplo, revelam que naquele ano, do total de trabalhadoras domésticas remuneradas considerando a totalidade de mulheres ocupadas no mercado de trabalho, o percentual de diaristas sem contribuição previdenciária era de 76,4% (1.720.304 trabalhadoras). Em relação às trabalhadoras domésticas sem carteira de trabalho assinada sobre o total de trabalhadoras domésticas, 90,8% eram formadas pelas diaristas (2.043.797 trabalhadoras).

As diaristas e as faxineiras prestam serviços de limpeza, conservação e higiene em residências. Esse tipo de trabalho, no entanto, não deve ser abordado apenas pelo prisma da precariedade, da rotina, da repetição e do desgaste, uma vez que o cotidiano laboral dessas mulheres é também um lugar contraditório e de inovação (Coutinho *et al*, 2013). Cada trabalhadora diarista negocia e articula sua vida pessoal e laboral de forma muito singular. “De modo astucioso e criativo, as diaristas equilibram as exigências cotidianas” (Coutinho *et al*, 2013, p. 1125). Essas trabalhadoras também identificam e reconhecem vantagens na informalidade que as fazem permanecer trabalhando nessas ocupações, mas isso não significa que não possuam aspirações e perspectivas de mudança profissional (Coutinho *et al*, 2013).

---

<sup>11</sup> Segundo o Observatório dos Cuidados do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, iniciativa lançada neste ano, as diaristas “[...] não têm direito à formalização de seus vínculos trabalhistas e sua proteção social acaba passando pela sua contribuição direta à previdência social, como contribuintes individuais ou por meio da categoria de microempreendedoras individuais (MEIs) (Brasil, 2025d)”

De acordo com o Relatório Estatístico da Receita Federal, com dados referentes a agosto de 2025, do total de 16.437.469 registros por MEI, 315.266 inscrições se enquadram nas atividades econômicas classificadas como serviços domésticos e 200.118 nas atividades de fornecimento de infraestrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio<sup>12</sup> (Brasil, 2025e, 2025f). As tabelas 1 e 2 abaixo apresentam o total de inscrições de MEIs no território brasileiro, para o código 9700500 e 8712300, separados por município e sexo.

**Tabela 1 - Total de optantes por MEI para o código de serviços domésticos separado por município e sexo**

<b>Município</b>	<b>Total</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
Acre	108	19	89
Alagoas	919	112	807
Amazonas	1.533	297	1.236
Amapá	62	20	42
Bahia	8.548	833	7.715
Ceará	1.643	268	1.375
Distrito Federal	3.769	583	3.186
Espírito Santo	3.651	330	3.321
Goiás	4.918	717	4.201
Maranhão	575	110	465
Minas Gerais	16.789	1.965	14.824
Mato Grosso do Sul	2.221	318	1.903
Mato Grosso	2.807	310	2.497
Pará	824	141	683
Paraíba	2.007	278	1.729
Pernambuco	3.913	568	3.345
Piauí	398	8	318
Paraná	9.631	965	8.666
Rio de Janeiro	45.506	3.656	41.850

<sup>12</sup> O código 8712300 se refere às seguintes atividades econômicas: serviços de acompanhamento de enfermos ou doentes em domicílios, fornecimento de equipamentos acompanhados de profissionais da área de saúde a pacientes no domicílio, fornecimento de infraestrutura de apoio e assistência à saúde a pacientes no domicílio e *homecare*; serviços de atendimento médico hospitalar no domicílio (Brasil, 2025b).

Rio Grande do Norte	1.675	259	1.416
Rondônia	297	44	253
Roraima	43	11	32
Rio Grande do Sul	15.4141	1.378	13.763
Santa Catarina	7.16	758	6.402
Sergipe	1.523	90	1.433
São Paulo	63.631	7.365	56.266
Tocantins	826	78	748
<b>Total Geral</b>			<b>315.266</b>

Fonte: adaptado de Brasil (2025e).

Nota: os dados foram extraídos em 16/08/2025 às 12h.

**Tabela 2 - Total de optantes por MEI para o código de fornecimento de infraestrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio separado por município e sexo**

<b>Município</b>	<b>Total</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
Acre	109	18	91
Alagoas	856	106	750
Amazonas	1.478	288	1.190
Amapá	57	19	38
Bahia	7.994	782	7.212
Ceará	1.536	252	1.284
Distrito Federal	3.671	559	3.112
Espírito Santo	3.438	307	3.131
Goiás	4.638	684	3.954
Maranhão	530	105	425
Minas Gerais	15.860	1.845	14.015
Mato Grosso do Sul	2.177	300	1.817
Mato Grosso	2.686	293	2.393
Pará	759	137	622
Paraíba	1.828	250	1.578
Pernambuco	3.666	531	3.135
Piauí	385	74	311

Paraná	9.068	922	8.146
Rio de Janeiro	43.198	3.525	39.673
Rio Grande do Norte	1.552	254	1.298
Rondônia	256	36	220
Roraima	34	9	25
Rio Grande do Sul	14.560	1.344	13.216
Santa Catarina	6.648	701	5.947
Sergipe	1.298	81	1.217
São Paulo	60.101	7.047	53.054
Tocantins	796	74	722
<b>Total Geral</b>			<b>200.118</b>

Fonte: adaptado de Brasil (2025f).

**Nota: a Comissão Nacional de Classificação das Atividades Econômicas (CNAE) utiliza o código 8712300 para a classe de atividades de fornecimento de infraestrutura de apoio e assistência a paciente no domicílio.**

A partir das tabelas acima, podemos concluir que em todos os municípios brasileiros há mais mulheres do que homens registrados como MEIs em ocupações relacionadas aos serviços de cuidado e de trabalho doméstico. A concentração de mulheres no setor de serviços pode ser explicada pela semelhança das atividades desenvolvidas nesse setor com o trabalho que elas realizam de maneira privada e não remunerada nos lares e domicílios, levando em conta que “as mulheres estão concentradas em atividades vistas como extensão das atividades domésticas não remuneradas e, como tal, desvalorizadas e menos formalizadas” (Biroli, 2015, p. 94), como no caso das diaristas.

Essa maior concentração trata-se de uma segregação das mulheres em ocupações reputadas como “femininas” (Vieira; Fernandez, 2024). Ademais, é devido ao gênero como elemento constitutivo das relações sociais que conceitos normativos sobre o que é masculino e feminino, homem e mulher se naturalizam (Scott, 1995). Portanto, a referida segregação e diferenciação é resultado direto da divisão sexual do trabalho em designar os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva. A divisão sexual do trabalho organiza o trabalho e suas relações por meio de dois princípios basilares: “[...] o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Como consequência, afirma-se que a divisão sexual do trabalho é produtora de gênero (Biroli, 2018), dado que, “[...] (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 1995, p. 86). Fundamentado nisso, compreendemos que a maior incidência e participação massivamente feminina em categorias profissionais vinculadas ao trabalho do cuidado é efeito da plasticidade da divisão sexual do trabalho em naturalizar ocupações, posições, habilidades e qualidades como pertencentes à suposta natureza e características inatas da mulher, em criar expectativas sobre os usos do tempo para elas, em configurar o que é considerado como “trabalho de mulher”, “competência de mulher”, “lugar de mulher” (Biroli, 2015, 2018) e, garantir a permanência das relações sociais entre os sexos (Hirata; Kergoat, 2007). Em suma, a divisão sexual do trabalho, “é a forma com que o trabalho social se divide em decorrência das relações sociais entre os sexos, organizando-se segundo os princípios da separação e da hierarquização [...]” (Biroli; Quintela, 2020, p. 80). Além do mais, associa mulheres a domesticidade para alocar formas diferenciadas e desiguais de responsabilização (Biroli, 2015), no qual ampara lógicas de trabalho responsáveis por acumular trabalho doméstico não remunerado para elas (Hirata; Kergoat, 2007). “Essa alocação desigual não é aleatória, mas atende a padrões que têm correspondência com as hierarquias de gênero, raça e classe social” (Biroli, 2015, p. 105).

Isto posto, a divisão sexual do trabalho, ao incluir as categorias de “sexo” e de “relação social de sexo”, nas análises das relações de trabalho, auxilia na reconceitualização do trabalho a partir de uma dimensão sexuada. O conceito “relações sociais de sexo” se opõe a bicategorização biológica machos e fêmeas e introduz a noção de sexo social e de gênero para abordar homens e mulheres enquanto grupos sociais (Hirata; Kergoat, 2008). Como relembra Saffioti<sup>13</sup> (1992), o

---

<sup>13</sup> A autora explica, no capítulo consultado, que prefere a expressão “relações de gênero” ao invés de “relações sociais de sexo” porque, segundo ela, “[...] o termo gênero está linguisticamente impregnado do social, enquanto é necessário explicitar a natureza social da elaboração do sexo. Eis porque o termo ‘sociais’ qualifica necessariamente as relações entre as categorias de sexo” (Saffioti, 1992, p. 185). Todavia, é possível perceber em algumas passagens que ela trata as expressões como sinônimas, como por exemplo em: “Isto posto, deve-se explicitar, para o caso de não haver ficado claro, que as relações **sociais de sexo ou as relações de gênero** travam-se também no terreno do poder [...]” (Saffioti, 1992, p. 185, grifo nosso). Apesar da existência dessas duas terminologias, a autora procura evidenciar, em ambas, que gênero e sexo são relacionais e modelados socialmente negando, portanto, uma postura essencialista, de explicação biológica ou natural que os concebem como traços inerentes pertencentes a homens e mulheres.

gênero é determinado socialmente; é um sistema relacional de representações e atribuições da sociedade às categorias de sexo, que explicita a existência de dois tipos humanos diferentes: o homem e a mulher. Gênero e sexo são relações vividas e mutáveis socialmente modeladas. Portanto, assumimos neste trabalho que: gênero se constrói e se expressa através das relações sociais (Saffioti, 1992), há uma natureza recíproca entre gênero e sociedade, gênero é meio de decodificação de significado e de compreender conexões nas interações humanas, é crucial para organizar igualdade e desigualdade, legitima e constrói relações sociais e de poder (Scott, 1995).

Na próxima parte, nos valem das lógicas e estruturas de trabalho resultantes da divisão sexual do trabalho para apresentar a relação entre a digitalização da intermediação do cuidado (Andrada *et al*, 2023), a partir de arranjos técnicos e tecnologias, particularmente as plataformas digitais de trabalho, como “modalidade instrumental de mediação produtiva” (Vieira Pinto, 2013, s. p.), e o vínculo notório com os princípios da divisão sexual do trabalho, em especial a produção de gênero, abordados ao longo desta seção.

### 3 TRABALHO DOMÉSTICO COMO TRABALHO REPRODUTIVO DE CUIDADO?

O pensamento contemporâneo sobre o cuidado é muito promissor. No entanto, essas promessas só podem ser cumpridas **se as dimensões materiais e psicológicas do trabalho de cuidado** forem levadas em consideração (Molinier, 2018, p. 212, grifos nossos, tradução nossa).

Neste capítulo, retomamos aspectos e características, presentes em conceitos, definições e abordagens sobre cuidado, trabalho do cuidado, trabalho doméstico e trabalho reprodutivo. No segundo capítulo demarcamos, de maneira inicial, nosso enquadramento teórico sobre o tema: argumentamos que o cuidado, remunerado ou não, é uma forma de trabalho (Guimarães; Hirata, 2020; Hirata, 2022; Organização Internacional do Trabalho, 2024) e, o trabalho doméstico, remunerado ou não remunerado, é um tipo de trabalho do cuidado, portanto trabalho reprodutivo, que também contribui para a renovação e a manutenção da vida.

Todo e qualquer tipo de trabalho reprodutivo social, remunerado ou não remunerado, está voltado primeiramente para atender necessidades e desejos específicos da vida, o que inclui: práticas sociais, trabalho de cuidado, socialização e satisfação das necessidades humanas. Partindo disso, concebe-se que os trabalhos reprodutivos sociais produzem e reproduzem a força de trabalho por meio de bens e serviços materiais, emocionais, intelectuais, restauro físico e emocional da capacidade de trabalho, preparo de alimentos, lavagem de roupas, cuidado de corpos e trabalho afetivo, por exemplo (Bengoa, 2018; Bhattacharya, Farris, Ferguson, 2022; Federici, 2019a).

Reproduzir a força de trabalho consiste em regenerar, manter e repor a força física, mental, psicológica, os comportamentos, as predisposições, as habilidades e as qualificações da pessoa que trabalha, bem como da família e do entorno dessa pessoa (Arruzza, Bhattacharya, 2023). Por essa razão, a reprodução social envolve atividades, atitudes, comportamentos, emoções, responsabilidades, relacionamentos e todos os tipos de trabalho que fornecem cuidados e são responsáveis por manter a continuidade da vida e reproduzir a futura geração (Laslett; Brenner, 1989). Afinal, o ser humano é uma mercadoria não capitalista, isto é, que precisa ser produzida e reproduzida diferentemente das outras (Bhattacharya, 2023).

O capitalismo é uma totalidade sistêmica que tem como categoria-essência o trabalho humano. Tal totalidade, então, só pode ser compreendida a partir da relação entre o trabalho que produz mercadorias e o trabalho reprodutivo que produz pessoas

porque o primeiro depende do segundo. Isso implica compreender o seguinte: mesmo que a produção de mercadorias e a reprodução de pessoas sejam formadas por relações distintas, ainda assim, são fenômenos constitutivos de uma unidade e uma totalidade contraditória; são relações diferentes, mas unificadas que integram e formam o mesmo sistema: o capitalista (Bhattacharya, 2023).

O trabalho reprodutivo é trabalho tão necessário e indispensável para o capitalismo (Arruzza, 2018), que a organização capitalista de trabalho e das relações de produção promovem imposições para esse tipo de trabalho, seja trocando-o por salário, de maneira direta ou indireta, seja exigindo que o seu resultado incida sobre a força de trabalho, que só existe no indivíduo vivo, e satisfaça as exigências do mercado pelas qualidades e capacidades de trabalho humanas desejadas (Federici, 2019b). O feminismo da reprodução social complexifica a compreensão sobre trabalho entendendo-o como uma experiência concreta, viva e corporificada que medeia, produz e cria também a própria sociedade e garante a sustentabilidade da vida (Ferguson, 2018; Bengoa, 2018).

Conforme discutimos no capítulo dois, a Divisão Sexual do Trabalho (DST), a partir dos princípios da separação e hierárquico (Hirata; Kergoat, 2007), define ocupações, posições, habilidades e qualidades como pertencentes às supostas características inatas da mulher (Biroli, 2015, 2018) para realização do trabalho reprodutivo no âmbito doméstico. A associação das mulheres à domesticidade aloca formas diferenciadas e desiguais de atribuição de responsabilidades, de modo que para elas há uma responsabilização diferenciada do trabalho de reprodução da vida. Elas são responsabilizadas para que o tempo delas se concentre ou esteja dividido entre o trabalho remunerado, o cuidado e o trabalho doméstico (Biroli, 2015).

Na próxima seção, articulamos concepções teóricas de Cuidado e Trabalho do Cuidado para evidenciar que a complexidade do cotidiano no nosso país não permite tratá-las como separadas do trabalho doméstico porque na nossa realidade todas essas esferas estão totalmente imbricadas, articuladas e tensionadas.

### **3.1 Tensionando os nós difusos entre trabalho doméstico e cuidado**

Se lembrarmos que o trabalho doméstico foi considerado por muito tempo um trabalho tolo, para o qual não se exige nenhum talento especial, a mudança de perspectiva é radical: o cuidado conceitua conjuntamente as atividades de cuidado, bem como **a inteligência que é mobilizada para sua realização** (Molinier, 2018, p. 196, grifos nossos, tradução nossa).

O lugar estratégico que o trabalho doméstico tem no Brasil só pode ser compreendido se estiver relacionado a outras esferas do cuidado (Sorj, 2014) e à “multiplicidade de facetas interconectadas de cuidar” (Guimarães, 2024, p. 7). O enquadramento do cuidado como trabalho reprodutivo valoriza as experiências e as situações de mulheres brasileiras. Essa demarcação está ancorada em uma conceituação ampliada, que inclui atividades e tarefas com envolvimento de afetos e atenção não apenas a dependentes, mas para todos os indivíduos e abarca uma gama maior de atividades no escopo dos cuidados, inclusive as mais desvalorizadas e invisibilizadas (IPEA, 2016), como o trabalho doméstico.

O trabalho doméstico, remunerado ou não remunerado, corresponde a uma parte do conjunto de atividades que a literatura acadêmica sobre o tema denomina como *care*, *care work*, trabalho do cuidado, atividades de cuidado, ocupações relacionadas ao cuidado e/ou ofícios do cuidado (IPEA, 2016; Guimarães; Hirata, 2020; Hirata, 2022). Como aponta Guimarães (2020a) em estudo que investigou quase 150 anos de registros de jornais em um dos mais antigos diários da grande imprensa do Brasil (O Estado de São Paulo), a consagração e difusão do vocábulo ‘cuidador’ e suas flexões têm início no nosso país sobretudo, nos anos 2000. Quer dizer, é a partir desse período que o vocábulo e suas derivações passaram a denotar um novo tipo de trabalho especializado, anteriormente nomeado como “acompanhante”, “acompanhante de idosos” (Guimarães, 2020a, p. 57) e “acompanhante doméstica” (Guimarães, 2020a, p. 58). Todavia, como relembra a pesquisadora, a atividade do trabalho de cuidado, já estava presente nas narrativas de mídia impressa desde 1950 (Guimarães, 2020a).

Aliás, entre os anos 1950 e 1980 a palavra cuidador, nas fontes documentais investigadas, estava sempre flexionada no masculino e se referia ao trabalho de cuidadores de animais: homens que promoviam o bem-estar de animais, principalmente cavalos, em hípicas. A autora observa ainda que somente a partir de 1990 “[...] a mercantilização do cuidado aos humanos aparece como um fenômeno da vida social no Brasil” (Guimarães, 2020a, p. 68). Em outras palavras, é na década de 90 que o cuidado começa a ser feminilizado e começa a aparecer na mídia brasileira como uma atividade mercantil, um trabalho remunerado para propiciar o bem-estar de idosos dependentes em residências. Como consequência, cuidadora se tornou sinônimo de cuidadora de idosos, mas

[...] quando nos últimos vinte anos, surge e se generaliza a figura da 'cuidadora' domiciliar, outras mulheres já faziam trabalho remunerado de cuidado nos domicílios, as 'empregadas domésticas'. Elas atuavam em diferentes atividades, como cozinheiras, lavadeiras, passadeiras, babás, arrumadeiras, faxineiras etc. Cada uma delas cuidava de um aspecto do cotidiano das famílias (de classes médias e altas. Entretanto, embora efetivamente cuidem, essas trabalhadoras domésticas não são vistas, não são contabilizadas e nem mesmo se sentem "cuidadoras" (Guimarães, 2020a, p. 112).

Em decorrência disso, no Brasil, as trabalhadoras domésticas, que realizam o trabalho de cuidado e se ocupam da casa, na medida em que contribuem para trazer uma resposta concreta às necessidades dos outros, também deveriam ser consideradas cuidadoras, embora na classificação profissional elas sejam distinguidas das cuidadoras (Hirata, 2022). Enquanto atividade profissional, o cuidado como profissão é utilizado como estratégia de identificação e de cercamento de fronteira profissional e como forma de criar fronteiras simbólicas que encapsulam atividades. É comum, apenas para exemplificar, as enfermeiras e auxiliares reivindicarem o reconhecimento como trabalhadoras profissionais do cuidado porque sabem curar e, para diferenciá-las das domésticas e das cuidadoras. Do mesmo modo, nessa disputa identitária, as cuidadoras domiciliares ou cuidadoras de idosos procuram se desvincular do reconhecimento como trabalhadoras domésticas porque acreditam possuir um saber mais especializado (Guimarães, 2020a).

Observando as noções de "cuidar" e "tomar conta" (Hirata; Guimarães, 2020c, p. 31) presentes no léxico cotidiano brasileiro, nos defrontamos com "[...] um espectro de ações plenas de significado nativo, longa e amplamente difundidas, muito embora difusas no seu significado prático" (Hirata; Guimarães, 2020c, p. 31). "Cuidar da casa", "tomar conta da casa", "cuidar das crianças", "tomar conta das crianças", "cuidar dos pais", "tomar conta dos pais" e "cuidar do marido", por exemplo, são atividades de trabalho que ocupam e cuidam dos outros (Hirata; Guimarães, 2020c).

Recuperamos ligeiramente todas essas possibilidades de provimento do cuidado para destacar às pessoas leitoras a pluralidade de situações e a fluidez que dão concretude ao trabalho de cuidado em nosso país:

Assim, nas condições brasileiras, é impossível cuidar de um idoso – o que requer um investimento emocional e afetivo, mas também um trabalho físico e material-, sem acabar estando obrigada a realizar o trabalho doméstico que o cuidado também requer (preparar as refeições, lavar e passar a roupa de cama, de banho e de vestir, manter a casa arrumada e limpa etc.) (Guimarães; Hirata, 2020b, p. 152).

Apesar das diferenças e especificidades contidas nos trabalhos das trabalhadoras domésticas, das cuidadoras e das enfermeiras, usadas como exemplo anteriormente, em todos eles a preocupação com o outro e estar atento às suas necessidades são centrais. Podemos dizer que essas mulheres produzem o viver por meio do trabalho do cuidado (Hirata; Guimarães, 2020). Elas cuidam porque cuidar é assumir uma carga, é trabalhar, se sacrificar, gastar dinheiro, se envolver emocionalmente e despender energia e tempo em relação ao objeto de cuidados<sup>14</sup> (Tronto, 1997). Toda essa complexidade e as diferentes controvérsias apontadas até o momento direcionam para a necessidade de uma definição multidimensional (Hirata, 2022) da relação social de cuidado, conforme a conceitualização de trabalho do cuidado, a seguir:

um trabalho material, técnico e emocional moldado por relações sociais de sexo, de classe, de 'raça'/etnia, entre diferentes protagonistas: os(as) provedores(as) e os(as) beneficiários(as) do cuidado, assim como todos aqueles e aquelas que dirigem, supervisionam ou prescrevem o trabalho. O cuidado não é apenas uma atitude atenciosa, ele abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em trazer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Pode também ser definido como uma relação de serviço, de apoio e de assistência, remunerada ou não, que implica um senso de responsabilidade pela vida e pelo bem-estar do outro (Hirata, 2022, p. 30).

Nesse rumo, o cuidado pode ser compreendido como uma prática, um exercício baseado em infraestruturas, necessidades e representações (Guimarães, 2024). Entender o cuidado como prática é se atentar para os modos como os indivíduos conferem significado à relação social nele envolvida, quer dizer, o modo como a relação de cuidado é percebido, nomeado ou caracterizado é de suma importância (Guimarães, 2024). O cuidado, por ser uma atividade, um valor universal que move a espécie humana (Guimarães, 2024), uma resposta prática que exige a identificação das necessidades particulares, concretas, físicas, intelectuais, psíquicas e emocionais de alguém se fundamenta no conhecimento peculiar de quem se beneficia do cuidado. As práticas de cuidado são formadas por toda atividade, atenção, ação, zelo e preocupação que garantem a manutenção, a continuidade do mundo e da vida humana e, principalmente, do objeto de cuidados. Como o cuidado envolve necessariamente depender do outro de algum modo, até mesmo as pessoas

---

<sup>14</sup> A nomenclatura objeto se refere a tudo aquilo cujo cuidado incide e que se beneficia do cuidado. É um conceito semelhante ao de "beneficiários(as) do cuidado", utilizado por Hirata (2022). Neste capítulo, "objeto de(o) cuidado(s)" e "beneficiários(as) do cuidado" são utilizadas como sinônimos.

consideradas autônomas são dependentes de cuidado (Laugier, 2016; Tronto, 1997), pois, “[...] o cuidado de si, do ambiente domiciliar, dos dependentes por idade ou por alguma necessidade especial é imperioso e atinge a todos em algum momento da vida [...]” (Guimarães; Hirata, 2020, p. 57).

Pessoas independentes, capazes de cuidar de si próprias, podem precisar, desejar e depender de cuidados por razões de tempo, energia ou condição temporária, tendo em vista que o trabalho de cuidado existe justamente por conta das incapacidades e limites do ser humano (Glenn, 2021; Boris, 2014). Ao se preocupar e estar atento aos e/ou com os ambientes domiciliares, íntimos e aos aspectos do cotidiano dos outros, certas preocupações consigo mesmo precisam ser desconsideradas e eliminadas para a satisfação das necessidades alheias. Isso implica que, ao pensar e fazer o necessário para outra pessoa por meio do cuidado, diversos graus de responsabilidades são organizados e exigidos em um tipo de relação interpessoal hierarquizada. As relações interpessoais de cuidado são um processo em que papéis, posições e reivindicações de responsabilidade são atribuídas e distribuídas de maneiras desiguais, injustas e conflituosas às partes envolvidas (Molinier; Paperman, 2015; Tronto, 1997). Existe uma assimetria entre quem presta o cuidado e quem o recebe porque que ele é um dispositivo moral de negociação das condições de reprodução da vida (Guimarães, 2024).

O provimento de cuidado é tido como um indicador de capacidade, potência, poder social e proteção. O recebimento de cuidado, por sua vez, é tomado como indicador de necessidade, vulnerabilidade e de ser merecedor (Guimarães, 2024). Devido ao fato de o cuidado demandar a criação de relacionamento, tanto provedores quanto receptores de cuidado possuem agência e poder na relação, mesmo que seja uma relação de subordinação ou de dependência (Glenn, 2021). O cuidado pode ser um conceito útil para auxiliar na reflexão sobre o que nos liga e nos prende às pessoas considerando as relações sociais concretas (Molinier; Paperman, 2015; Tronto, 1997).

Um dos elementos proeminentes presentes nessa relação social concreta do trabalho do cuidado é a dimensão emocional/afetiva, muitas vezes referida como trabalho emocional/afetivo. “Vale assinalar que nem todo trabalho emocional é, necessariamente, trabalho de cuidados, mas todo trabalho de cuidados envolve, sempre, o trabalho emocional” (Soares, 2012, p. 49). Há uma indissociabilidade entre afeto e trabalho emocional no cuidado: o afeto é consequência inevitável do trabalho do cuidado e da ambivalência que o marca (Hirata, 2022).

O trabalho doméstico, remunerado ou não, é afetivo e reprodutivo porque está no centro da vida e da existência. O entendimento de trabalho doméstico conceituado por Brites (2018) capta a vida em uma perspectiva da vulnerabilidade e da interdependência. Quando é realizado de modo remunerado, indica que dinheiro e afeto não são incompatíveis, apesar de existir uma tendência ideológica no Brasil em considerar que as relações familiares não podem envolver dinheiro (Brites, 2018).

A pesquisadora brasileira Jurema Brites (2007) mostra em seu estudo etnográfico como o trabalho remunerado das empregadas domésticas, que além de cuidar da casa, também cuidam de crianças, exige uma alta carga de afetividade, trabalho emocional<sup>15</sup> e vínculos afetivos que extrapolam a ocupação profissional remunerada dessas trabalhadoras. Segundo a autora, muitas vezes uma trabalhadora doméstica aguenta um serviço mal pago devido à dificuldade dela em se separar das crianças que toma conta (Brites, 2007). O não econômico e o não mercantil permeiam o trabalho de cuidado, mesmo quando ele é realizado em troca de remuneração, em outros termos, “[...] o trabalho remunerado envolve mais do que interesse material ou ganância [...] existe uma série de orientações que os trabalhadores podem ter em relação ao trabalho que vão além da troca econômica” (Glenn, 2021, p. 86-87, tradução nossa).

Brites (2007) desenvolve, baseada em indícios empíricos observados e constatados, que ao investigar a intimidade e o contato cotidiano entre empregadas domésticas e o trabalho de cuidado com as crianças, evidencia-se o papel do trabalho doméstico remunerado como fonte de conhecimentos, de aprendizados, de trocas e de trânsito de saberes entre as trabalhadoras, as garotas e os garotos. A partir de exemplos retirados do período em que a pesquisa dela foi realizada, ela conta que:

Muitas meninas, filhas das patroas, eram estimuladas pelas empregadas a aprender o serviço doméstico. Elas aprendiam através de um exercício prático e de observação, enquanto as empregadas executavam seu serviço. Assisti a uma empregada dissecar uma galinha para ensinar à filha de quatro anos da patroa que esses animais não têm dentes, onde se formam os ovos e, para cozinhar, como se separam as partes. Como nas suas próprias casas,

---

<sup>15</sup> De acordo com Arlie Hochschild, nas categorias profissionais de trabalho menos qualificadas, de nível social mais baixo e entediadas, como, por exemplo, “[...] operários de fábrica, caminhoneiros, agricultores e pescadores, operadores de empilhadeira, encanadores e pedreiros, camareiras em hotéis de curta duração e lavadeiras [...]” (Hochschild, 2012, p. 154, tradução nossa) não há a realização de trabalho emocional de fato porque, segundo ela, nessas ocupações, a personalidade das pessoas trabalhadoras não está tão engajada e a sociabilidade delas não é tão utilizada como no caso de ocupações de serviços de classe média (Hochschild, 2012). Brites (2007) problematiza esse entendimento, de certa forma, em suas pesquisas.

as empregadas transmitem para as crianças um conhecimento experimentado no cotidiano (Brites, 2007, p. 99).

Apoiados na citação acima, podemos, então, considerar que o trabalho doméstico, remunerado e não remunerado, também é um tipo de trabalho afetivo porque lida diretamente com a dinâmica e a influência entre sentimentos, emoções, expressões, impressões, corpos, objetos, relações e espaços (Gutierrez-Rodriguez, 2014). Na verdade, muitos sentimentos e emoções que as trabalhadoras domésticas precisam lidar e estão expostas em seus trabalhos são resultados de assimetrias que configuram o serviço doméstico como um sistema estratificado de cor, classe e gênero (Gutierrez-Rodriguez, 2014; Brites, 2007).

A afetividade, a proximidade e a intimidade contida no trabalho emocional que perpassa o trabalho doméstico remunerado não impedem e nem excluem a lógica hierárquica e estratificada das relações nessa ocupação. Na interação entre empregadas, patroas e crianças, discutidas na pesquisa de Brites (2007), a cumplicidade e o antagonismo coexistem. Ao mesmo tempo que as mães-patroas se sentem aliviadas por outras mulheres realizarem o trabalho de cuidado com seus filhos, a separação entre chefe e “serviçais” está sempre presente (Brites, 2007).

Essa ambiguidade afetiva<sup>16</sup> é um instrumento de uma didática e estratégia de distanciar socialmente o que seria o “universo das empregadas” do “universo das patroas” (Brites, 2007). Aliás, apesar da intensa intimidade, do convívio próximo e da forte carga de afetividade com as empregadas domésticas, as próprias crianças que essas mulheres cuidam são socializadas para assumir a posição de futuras patroas e futuros patrões. Isso as levam a aprender e reproduzir desde cedo o sentido de hierarquia e de distanciamento entre esses supostos “universos distintos”. Em um diálogo, registrado no diário de campo e transcrito pela autora, entre duas meninas, ela constatou que a mãe de uma dessas garotas ensinou a filha que ela não deve usar o mesmo banheiro e nem se sentar no mesmo vaso sanitário utilizado por uma

---

<sup>16</sup> Com o intuito de situarmos para a pessoa leitora de maneira mais detalhada o conceito de ambiguidade afetiva aqui utilizado, transcrevemos o trecho, retirado do estudo da autora utilizado nesta seção, na qual ela o explica apresentando exemplos: “No Brasil, a manutenção adequada desse sistema hierárquico que o serviço doméstico desvela tem sido reforçada, em particular, por uma **ambiguidade afetiva** entre os empregadores – sobretudo as mulheres e as crianças – e as trabalhadoras domésticas. Nas negociações de pagamentos extrasalariais, na troca de serviços não vinculados ao contrato, nas fofocas entre mulheres e trocas de carinhos com as crianças é impossível deixar de reconhecer a existência de uma carga forte de afetividade. Esta, no entanto, não impede uma relação hierárquica, com clara demarcação entre chefe e subalterno [...]” (Brites, 2007, p. 93-94, grifo da autora).

empregada doméstica porque, segundo a mulher, as trabalhadoras possuiriam doenças (Brites, 2007).

Por isso, a imbricação entre emoções, cotidiano e mediações afetivas é central para compreender o trabalho doméstico remunerado (Coutinho *et al*, 2018) e o trabalho afetivo que ele envolve. Gerenciar os próprios sentimentos e fazer a gestão das emoções da clientela é uma das facetas da dimensão emocional envolvida na realização de trabalhos no setor de serviços e a satisfação dos clientes é compreendida como realização de um trabalho emocional com sucesso (Soares, 2011). O trabalho afetivo envolve a produção, a manipulação de afetos e emoções, produzindo também sensações (Hardt, 2002). Ademais, é crucial que não se focalize o trabalho de cuidado como se fosse voltado exclusivamente para as necessidades de quem está recebendo (recebedor, cliente, beneficiário, freguês) e sobre os resultados do cuidado, de modo a deixar em segundo plano quem o provê. Nesse enfoque, diferentemente dos objetivos desta pesquisa, cujo foco se volta para as diaristas como provedoras do cuidado, a pessoa provedora fica reduzida a uma espécie de simples executora, um apêndice ou ferramenta para a independência e a liberdade de outrem como se suas condições pudessem ser ignoradas (Boris, 2014).

No próximo capítulo, abordaremos a relação entre as plataformas digitais de trabalho e a organização das ocupações relacionadas ao cuidado. As empresas proprietárias das plataformas digitais têm se aproveitado do mercado brasileiro como uma via para socializar o trabalho doméstico remunerado, na forma de serviço de cuidado domiciliar, a partir do trabalho das diaristas. Essas organizações privadas estão organizando socialmente, por meio do mercado, um tipo de trabalho reprodutivo de forma assalariada (Arruzza; Bhattacharya, 2023). É mister não esquecermos, como pontua Eileen Boris, que as formas remuneradas, comodificadas e mercantilizadas em ambientes íntimos também são componentes da reprodução social (III Colóquio Internacional "CUIDADO, DIREITOS E DESIGUALDADES" [...], 2025).

## **4 (RE)CONFIGURAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO SOB O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO: DIÁLOGOS ENTRE CTS E GÊNERO**

Neste capítulo, nos baseamos em pressupostos dos Estudos Sociais da Ciência, Tecnologia e Sociedade (ECTS ou apenas CTS) para apresentarmos um entendimento sobre plataformas digitais diferente do que propõe o determinismo tecnológico. Para alcançar esse propósito, apontamos que a intermediação de oportunidades de trabalho não é nenhuma peculiaridade inaugurada pelos recursos tecnológicos digitais utilizados pelas empresas proprietárias de plataformas digitais de trabalho. Também, debatemos e contextualizamos as circunstâncias gerais e a lógica de atuação que influenciam esses aparatos tecnológicos digitais, numa perspectiva de gênero, cuja propriedade pertence a empresas privadas, que só existem no modo de produção capitalista e são utilizados para organização, controle e gerenciamento de trabalho. No final do capítulo, enquadramos a organização das ocupações relacionadas ao trabalho doméstico e cuidado no âmbito da plataforma do trabalho.

### **4.1 Campo CTS, plataformas digitais e gênero**

Os Estudos Sociais da Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) (Linsingen; Bazzo; Pereira, 2003) ou Estudos Sociais da Ciência e da Tecnologia (ESCT) (Cutcliffe, 1989) são um campo de pesquisa interdisciplinar cujo enfoque propõe a reflexão e a implicação dos aspectos sociais existentes na relação entre tecnologia e sociedade. De acordo com essa abordagem, ciência e tecnologia são processos e produtos sociais em que elementos não epistêmicos e não técnicos, como por exemplo fatores culturais, políticos e econômicos, são primordiais para explicar a origem, a mudança e a legitimação de ideias, teorias científicas e tecnológicas (Linsingen; Bazzo; Pereira, 2003). Dito de outra forma, ciência e tecnologia, para esse enfoque

[...] são empreendimentos complexos que ocorrem em contextos específicos, moldados por valores humanos e, por sua vez, moldando-os, conforme refletidos e refratados em instituições culturais, políticas e econômicas. Interesses particulares por parte de consumidores, gestores corporativos, formuladores de políticas governamentais, financistas e outros definem os problemas, estabelecem os parâmetros dentro dos quais as soluções para os problemas serão buscadas e determinam quais resultados serão aceitáveis. Simultaneamente, a ciência e a tecnologia afetam a formação e a definição

de valores e instituições, de modo que a relação é dinâmica, de interações recursivas constantes e complexas (Cutcliffe, 1989, p. 424, tradução nossa).

Na abordagem CTS, há uma preocupação fundamental: o questionamento de uma perspectiva intitulada como determinismo tecnológico. Para a suposição determinista, as tecnologias são apenas ferramentas, técnicas, artefatos e máquinas, sem conteúdos de valor: são instrumentos, indiferentes e desconexos da sociedade, e independentes das vontades humanas e das relações sociais. Há nesse entendimento, a separação entre a tecnologia e a sociedade, como se a primeira sempre impactasse a segunda, interpretada, nessa perspectiva, como um polo passivo. Além do mais, de acordo com o determinismo, o desenvolvimento tecnológico seria fixo com critérios imanentes de progresso nos quais as instituições da sociedade devem sempre se adaptar aos imperativos da tecnologia. A cultura apenas incentivaria ou atrapalharia o progresso e o avanço tecnológico (Feenberg, 2002; Filho; Queluz, 2005). De maneira resumida,

o determinismo tecnológico se expressa no senso comum em três noções: a) a 'neutralidade' da tecnologia: 'os efeitos, positivos ou negativos', não dependem da tecnologia em si, mas do uso que os homens lhe fazem; b) o caráter 'evolutivo' da tecnologia: as novas tecnologias são melhores que as anteriores, a inovação constitui um processo evolutivo; c) a 'autonomia' da tecnologia: a tecnologia evolui segundo sua própria racionalidade interna, além do controle dos homens ('a tecnologia se distancia de valores e moralidade', 'a tecnologia evolui mais rápido que a política ou os princípios éticos') (Thomas; Fressoli; Lalouf, 2008, p. 65-66, tradução nossa).

Sendo assim, os “estudos sociais da tecnologia” (Thomas; Fressoli; Lalouf, 2008) contestam as presunções deterministas tecnológicas e notabilizam a fragilidade dessa lente de interpretação. Para isso, historicizam eventos, relativizam valores, revelam decisões, reconstroem trajetórias de artefatos e sistemas, questionam naturalizações, inevitabilidades e opacidades de processos sociotécnicos, com a proposta de construir análises que considerem a integração heterogênea, complexa e não linear de fatos, sistemas, estruturas e atores no desenvolvimento e na utilização de tecnologias (Thomas; Fressoli; Lalouf, 2008).

No modo de produção capitalista, as criações tecnológicas indicam a substituição de um tipo de mediação por outro. Mediação alcançada, adquirida e inventada pelo modo como o ser humano organiza as relações entre si fazendo o uso de instrumentos e técnicas de produção para isso. Há uma “ação recíproca entre a maquinaria e o sistema de relações sociais que a emprega” (Vieira Pinto, 2013, s. p.).

A automação, por exemplo, é um modo qualitativamente diferente de conseguir mais-valia a partir de uma instrumentação tecnológica variada. O que se altera são os “meios materiais de produzir” (Vieira Pinto, 2013, s. p.) e a “modalidade instrumental de mediação produtiva” (Vieira Pinto, 2013, s. p.). Assim sendo, podemos afirmar que as plataformas digitais de trabalho, então, funcionam como meios de produção que habilitam, possibilitam e providenciam bases técnicas para a organização do trabalho (Grohmann; Salvagni, 2024), ou seja, são “máquinas de gestão do trabalho” e “ferramentas do capital” (Dubal; Filgueiras, 2023, s. p.) que contam com uma instrumentação tecnológica diferente para produzir a partir do trabalho humano:

Crucialmente, as plataformas não são empresas, e estas empresas não estão criando um novo setor (quer o chamemos de ‘*gig*’, ‘economia de compartilhamento’ ou ‘plataforma’). A plataforma - como o descarregador de algodão ou a esteira transportadora - deve ser entendida como um meio de produção que, quando empregado por uma corporação, é uma ferramenta de capital: uma máquina (digital) ou dispositivo tecnológico utilizado pelas empresas para gestão empresarial e trabalhista (Dubal; Filgueiras, 2023, s. p, tradução nossa).

Segundo Feenberg (2002) e Winner (1986), o desenvolvimento tecnológico é constituído tanto por critérios técnicos quanto sociais. As comodidades, facilidades e aparente imaterialidade de artefatos tecnológicos estimulam, de forma arbitrária, que muitos compromissos involuntários sejam assumidos. Detalhes à primeira vista inócuos presentes em arranjos físicos são originados por decisões humanas para a obtenção de certos efeitos sociais particulares. Em outras palavras, aspectos aparentemente inofensivos mascaram escolhas sociais que antecedem os usos imediatos dos arranjos técnicos e neles se fixam, já que adotar um dado sistema técnico, como uma plataforma digital, implica em concordar com as condições e compromissos políticos que ela provoca nas relações. Arranjos e dispositivos técnicos são projetados e construídos com lógicas e consequências temporalmente anteriores aos seus usos imediatos, quer dizer,

conscientemente ou inconscientemente, deliberadamente ou inadvertidamente, as sociedades escolhem tecnologias que influenciam, por um longo tempo, como as pessoas vão trabalhar, se comunicar, viajar, consumir, e assim por diante [...] neste sentido, inovações tecnológicas são similares a atos legislativos ou ações políticas básicas que estabelecem uma estrutura de ordem pública que pode durar por muitas gerações (Winner, 1986, p. 8).

Apesar de tecnologias, como as plataformas digitais, propiciarem lucros para as empresas proprietárias delas pela intermediação digital, transformar as relações e

a organização do trabalho (Vallas; Schor, 2020), tais criações tecnológicas não eliminam a imbricação dessas relações à organização pré-existente do trabalho, na qual o gênero, as divisões sexuais do mercado de trabalho e a segregação ocupacional entre homens e mulheres têm papel fundamental e integrante (Wajcman, 1998). Não se trata de coincidência, por exemplo, que as assistentes pessoais digitais de inteligência artificial, como a Alexa, a Siri e a Cortana, sejam representadas como mulheres e tenham nomes femininos. Tais artefatos são concebidos para simular o gênero feminino, isto é, são construídos para automatizar trabalhos e tarefas associadas às mulheres. Considera-se que as vozes, bonitas e suaves designadas para essas assistentes sejam responsáveis por evocar nos usuários sentimentos e estados emocionais mais agradáveis (Santos, 2022). Diante disso,

a escolha de disponibilizar assistentes pessoais digitais apenas em construtos femininos, propõe uma percepção do lugar da mulher em uma divisão sexual do trabalho e do cuidado como uma característica (e conseqüentemente uma tarefa do feminino [...] além disso, existe o papel da naturalização das circunstâncias: usuários apontam que acabam preferindo ou não conseguindo utilizar outra voz porque o padrão (ou única opção) é a feminina (Santos, 2022, p. 45).

Portanto, qualquer discussão de tecnologia que não reconheça que as relações de produção se constroem a partir das divisões de gênero, ou seja, que são generizadas, é incompleta, uma vez que, “a medida e a direção do desenvolvimento tecnológico refletem as relações de gênero existentes, tanto quanto afetam a divisão sexual do trabalho” (Wajcman, 1998, p. 256). A materialidade da tecnologia acentua ou inibe a realização de relações de poder de gênero e configura conjuntamente com tecnologias, identidades, necessidades e prioridades. Uma perspectiva feminista sobre tecnologia considera não apenas artefatos, mas também culturas e práticas associadas a ela (Wajcman, 2010) e o trabalho é uma dessas práticas.

Como dizemos anteriormente, no capítulo dois, a participação massivamente feminina em categorias profissionais vinculadas ao trabalho do cuidado são efeitos da plasticidade da Divisão Sexual do Trabalho em naturalizar a associação das mulheres à domesticidade, alocar formas diferenciadas e desiguais de responsabilização (Biroli, 2015) e amparar lógicas de trabalho responsáveis por acumular trabalho doméstico não remunerado para elas (Hirata; Kergoat, 2007). Uma dessas lógicas de trabalho tem sido justamente a uberização ou a plataformização da organização social das ocupações relacionadas ao cuidado, do qual o trabalho doméstico remunerado faz

parte. Indicativos e dados robustos, relacionados a esse cenário no mundo todo já evidenciam

[...] uma clara segregação de gênero entre plataformas que operam em espaços públicos (como serviços de transporte – dominados por homens) e espaços privados (como trabalho doméstico, de beleza e de cuidados – dominados por mulheres). Embora essas divisões de gênero tenham raízes históricas e culturais, elas continuam a ser perpetuadas devido à preferência do consumidor por que certas tarefas sejam realizadas por gêneros específicos (Fairwork, 2023, p. 13, tradução nossa).

Perante a essa conjuntura, pesquisas preocupadas em aproximar os pressupostos do campo CTS no âmbito das plataformas digitais e o mundo do trabalho de maneira crítica considerariam algumas questões: os novos modos e condições de trabalho reconfigurados por sistemas tecnológicos, as novas interações com sistemas automatizados, a influência da economia de plataformas para as disparidades de gênero, os valores sociais intrínsecos à configuração sociotécnica das plataformas, as subjetividades e práticas que as plataformas moldam (Sued; García, 2022), apenas para exemplificar alguns caminhos possíveis. Não podemos deixar de apontar, ainda, que o estudo das plataformas digitais “[...] carece de um lugar específico e bem definido dentro do panorama diverso e multifacetado dos estudos de ciência, tecnologia e sociedade (CTS)” (Sued; García, 2022, p. 195) e a extrema relevância e importância de pesquisas nesse campo para problematizar a “[...] configuração sociotécnica dessas plataformas [...]” (Sued; Garcia, 2022, p. 198).

Em nossa pesquisa, acreditamos que ao tratar do fenômeno da plataformização do trabalho em uma ocupação profissional específica, cuja participação é majoritariamente feminina, o trabalho doméstico remunerado, estamos tratando diretamente de dinâmicas sociotécnicas, incidências e interações entre tecnologias, processos sociais (Thomas; Fressoli; Lalouf, 2008), práticas e gênero nesse contexto, porque

[...] com os intermediários digitais, o trabalho doméstico foi inserido em um ecossistema tecnológico que possibilita a disponibilidade de trabalhadores que se deslocam a diferentes residências por apenas algumas horas [...] embora o empregador não seja mais a residência, mas a empresa por trás do intermediário digital, a relação empregador-empregado persiste e apresenta dinâmicas particulares devido à presença do cliente que contrata o serviço por meio de um aplicativo [...] os intermediários digitais para o trabalho doméstico, enquanto tecnologias, estão inseridos em um contexto com fatores sociais específicos. Por um lado, são regidos por um marco legislativo que regulamenta as condições de trabalho das trabalhadoras domésticas [...] por outro, são utilizados em contextos culturais que

caracterizam a relação empregador-empregado (Mantilla-Léon; Castañeda, 2024, s. p., tradução nossa).

Neste capítulo, ao contextualizarmos as circunstâncias gerais e situarmos algumas lógicas de atuação das plataformas digitais de trabalho, cuja propriedade pertence a empresas privadas, que só existem no modo de produção capitalista e são utilizados para organização, controle e gerenciamento de trabalho, contrapomos a visão determinista tecnológica. Isso ocorre, pois, a perspectiva assumida se aproxima da vertente construtivista da tecnologia. Para essa linha de pensamento, “[...] os dispositivos e sistemas técnicos possuem dimensões causais e simbólico-hermenêuticas ou culturais correlacionadas” (Feenberg, 2020, p. 37, tradução nossa). Isso quer dizer que, assim como o campo CTS, o construtivismo defende a abordagem social de projetos tecnológicos, pautada na compreensão da inter-relação imbricada com os significados, as interpretações, as percepções, os propósitos, as rejeições, as mediações culturais e políticas relacionadas às tecnologias. Dito de outra forma,

A dependência das tecnologias em relação ao contexto e à percepção, para seu significado e propósito, implica a cultura vigente e, conseqüentemente, também a sociedade como sujeito coletivo da cultura. E a construção de mundos sociais depende, literalmente, da tecnologia (Feenberg, 2020, p. 29, tradução nossa).

Na próxima seção, discorreremos sobre a ascensão da digitalização da intermediação do cuidado, contextualizando a atuação das plataformas digitais de trabalho e as empresas proprietárias delas à luz do mercado de intermediação das oportunidades de trabalho (Guimarães, 2007). Explicamos que, em nosso país, a alocação de mão de obra via intermediários institucionais e comerciais, inclusive com a utilização de dispositivos e tecnologias digitais, como a internet, compõe um setor formado por agentes de mercado que culturalmente, economicamente e socialmente parecem ter contribuído para a generalização e a consolidação da venda de serviços, nas mais diversas ocupações, por meio de plataformas digitais de trabalho.

#### **4.2 Intermediação das oportunidades de trabalho: contextualizando a antessala da ascensão das plataformas digitais de trabalho**

As plataformas digitais de trabalho organizam processos de mediação, isto é, são estruturas de mediação que facilitam interações, transações e contratação de força de trabalho. Nesse âmbito, as plataformas são sistemas sociotécnicos

resultantes da exploração do trabalho, quer dizer, as mediações possibilitadas pelas plataformas dependem dos arranjos laborais que elas constituem. Um primeiro tipo de arranjo laboral e de trabalho mediado pelas plataformas são aqueles em que as pessoas desenvolvem e mantem o funcionamento sociotécnico e dos serviços oferecidos por elas. A facilitação e a contratação de força de trabalho sob demanda são outro tipo de mediação possibilitado pelas plataformas (Martins; Valente; Polo, 2024). Como dependem de arranjos laborais e da força de trabalho para serem criadas, atualizadas, aprimoradas e continuarem funcionando, as plataformas digitais de trabalho são também meios de produção, porque fornecem base técnica e material para a organização do trabalho e, de comunicação, porque são projetadas e criadas para valorização de algumas interações em detrimento de outras (Grohmann; Salvagni, 2023).

As plataformas significam empresas, *softwares*, infraestruturas digitais, infraestruturas de conexão e de cultura e, assim como as tecnologias de comunicação e informação transformam estruturas sociotécnicas viabilizando o surgimento de novas formas de trabalho e de trabalhar (Grohmann; Salvagni, 2023). Então, consideramos em nosso estudo, que o trabalho sob controle de plataformas digitais “[...] se refere ao trabalho via plataformas digitais comerciais de trabalho em que o trabalhador acessa a plataforma para obter ou entregar trabalho” (Manzano; Krein, 2022, p. 57). Nessa conceituação, as plataformas digitais controlam e gerenciam ativamente a força de trabalho, estipulam condições de ingresso, permanência e exclusão da força de trabalho, influenciam aspectos do trabalho por meio de algoritmos e estabelecem regras, mesmo que de maneira não exclusiva. Essa não exclusividade leva em conta que outras partes envolvidas nessa mediação, sejam empresas ou a parte solicitadora de trabalho, também exercem algum tipo de controle e gerenciamento da força de trabalho (Manzano; Krein, 2022). Uma outra conceituação, que vai ao encontro das características apresentadas no conceito anterior, é “trabalho subordinado por meio de plataformas digitais” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021), na qual a

[...] subordinação se dá através de um meio de produção que permite a imposição de formas de trabalho – (auto)gerenciamento, controle e monitoramento (algorítmico) –, de recrutamento (aleatório ou não), de adesão ou desligamento, de conduta e de comportamento empreendedor. Ou seja, um tipo de produção na qual o trabalhador, individual ou coletivo, não interfere diretamente no ‘quê’ e no ‘como’ se produz, seja uma mercadoria tangível ou

intangível, seja um serviço que se realiza remota ou presencialmente (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 43-44).

Com base na análise extensiva e detalhada das plataformas digitais de trabalho atuantes no Brasil, o estudo organizado por Sidnei Machado e Alexandre Zanoni (2022) estipulou que as plataformas digitais de trabalho no nosso país podem ser divididas em nove grupamentos de atuação: entregas (FreteBras, Freto, Ifood, Rappi, Loggi, Ame Flash), transporte de passageiros (Uber e 99), serviços gerais (GetNinjas e Parafuzo), serviços profissionais (Freelancer e Loft Corretor), microtrabalho (Amazon Mechanical Turk e Streetspotr), educação (Zoom, Google Meet, Profes e Superprof), saúde (Doctoralia e Vittude), outros serviços não enquadrados nos outros grupos (Anthor e Clube Hurb) e, por fim, as plataformas de áudio e vídeo (Spotify e Youtube) (Manzano; Krein, 2022).

A referida pesquisa adota ainda duas classificações<sup>17</sup>, consideradas como dois tipos de ecossistemas de plataformas, referentes ao tipo de mediação do trabalho plataformizado: *location-based* e *on-line-web-based*<sup>18</sup> (Manzano; Krein, 2022). O primeiro inclui trabalhos obtidos via plataformas, porém realizados e entregues em um território específico, delimitado geograficamente e não restritos ao ambiente digital.

O modelo para plataformas geograficamente amarradas é aquele que pega formas de trabalho existentes que acontecem em lugares específicos e as reorganiza por meio de uma plataforma digital. Há uma gama cada vez maior de trabalho e serviços em plataformas disponíveis para nós hoje: desde pedir uma carona, entregar comida, limpar sua casa, organizar cuidados domésticos, lavar e passar roupas, entrega de pacotes, até passear com seu cachorro. Cada um deles envolve processos de trabalho reconhecíveis: transporte, *takeaways*, limpeza, cuidados, lavanderia e *pet sitting* já existiam antes das plataformas digitais. No entanto, o uso de aplicativos de *smartphone* para organizar tanto o trabalhador quanto o cliente é uma nova forma de organizar o trabalho (Woodcock; Graham, 2020, s. p., tradução nossa).

Já o segundo “[...] é caracterizado por tarefas e trabalhos realizados de forma *on-line* ou remotamente pelos trabalhadores” (Manzano; Krein, 2022, p. 33). Porém,

<sup>17</sup> As classificações utilizadas pelos autores são assumidas e estão baseadas na perspectiva que a Organização Internacional do Trabalho adota e conceitua (OIT, 2021).

<sup>18</sup> “Ressalta-se que pode haver grupamentos, ou mesmo plataformas individualmente, que não se enquadram em apenas uma das categorias previamente estipuladas (*on-line web-based* e *location-based*). Plataformas de saúde ou educação, por exemplo, podem servir para obtenção de consultas ou aulas remotas, via internet, ou para obtenção de consultas, exames, procedimentos ou aulas presenciais [...] verifica-se, assim, que a classificação entre as categorias introduzidas é fluida, imbricada e possui as fronteiras não tão bem delimitadas, estando sujeita a transformações permanentemente [...]” (Manzano; Krein, 2022, p. 62).

no Brasil, as plataformas digitais de trabalho são apenas um dos grupos de intermediárias que compõe o vasto mercado de intermediação de trabalho, inclusive de trabalho doméstico remunerado. Recorrer à busca de trabalho via intermediários envolve diferentes tipos de empreendimentos que operam também no setor de cuidados, sob diversas formas de contratação, remuneração e empregabilidade: agências privadas, franquias, empresas territorializadas, sites, aplicativos (Themis, 2020). Há um sistema brasileiro de intermediação de trabalho, constituído por um “mercado de intermediação das oportunidades de trabalho/de oportunidades ocupacionais” (Guimarães, 2007, p. 2-3), no qual intermediadores, sejam agências de emprego ou empresas de subcontratação de trabalho temporário<sup>19</sup>, se valem de mecanismos institucionais de intermediação com o intuito de encurtar a distância entre a oferta e a demanda da força de trabalho, por meio de uma relação mercantil (Guimarães, 2007). A presença de corpos intermediários complementando ou suplementando trabalhos de serviço privado ocorre desde o advento do capitalismo e, pelo menos, desde o século dezanove, os serviços reprodutivos passaram a ser fornecidos por companhias privadas (Huws, 2018).

As empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho ao utilizarem recursos técnicos e tecnológicos para gestão, alocação, controle etc. da mão de obra/força de trabalho, portanto, fazem parte desse mercado de intermediação, uma vez que,

a existência de um mercado de força de trabalho supõe a presença, num dado território, dos dois componentes primários que configuram essa relação mercantil: ofertantes de postos ocupacionais, por um lado, e demandantes de emprego, por outro. Contudo, no que concerne ao mercado de intermediação de força de trabalho uma condição adicional é igualmente requerida, a de que ofertantes e demandantes convirjam seus esforços para um sistema institucionalizado de agentes que faça a interface, funcionando como mediador dessa relação (Guimarães, 2007, p. 14).

Em estudo voltado para o mercado de intermediação de oportunidades de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo, considerado “um viveiro especial de intermediação das oportunidades de emprego” (Guimarães, 2007, p. 15), a

---

<sup>19</sup> De acordo com Nadya Guimarães, esses negócios de trabalho temporário são compostos por “[...] empresas organizadas com o fito de prover pessoal para outras firmas, seja intermediando pessoal para contratos a serem firmados com outrem, seja contratando diretamente [...] Observe-se que elas não são apenas, ou necessariamente, agências de emprego, já que têm um espectro de atuação bem mais amplo no que concerne à intermediação de mão-de-obra” (Guimarães, 2007, p. 21).

pesquisadora Nadya Araújo Guimarães (2007) explica três desdobramentos, iniciados nos anos 1990 na região, que foram fundamentais para a constituição desse mercado em questão: reestruturação econômica, que mudou formas de contratação e o uso de trabalho na região; consolidação de negócios de trabalho temporário pelos tomadores de serviços e o sistema de intermediação com recursos públicos e ligados ao governo. A intelectual destacava, já em 2004, com base na análise de dados de *survey* conduzido em agosto daquele ano e estudo etnográfico, “[...] a diversidade dos agentes que ofertam oportunidades via internet e dos indivíduos que acionam o mercado de intermediação por esta via” (Guimarães, 2007, p. 6).

O Brasil é um dos poucos países da América Latina em que vagas e oportunidades de trabalho são objetos de trocas monetárias pagas por quem está à procura de trabalho. Há no país um processo histórico de mercantilização de vagas de emprego pelas agências privadas de intermediação de trabalho por meio de anúncios publicitários. No Rio de Janeiro, por exemplo, sobretudo a partir de 1950<sup>20</sup>, empresas privadas aproveitaram o jornal como um meio importante de informações sobre o mundo do trabalho para publicar nos classificados anúncios de emprego baseados em códigos e significados próprios da cultura de consumo, isto é, “[...] o jornal e o artefato ‘anúncio’ determinam um certo enquadramento de códigos semióticos uniformes válidos para todos os tipos de produtos à venda [...]” (Lima, 2023, p. 12-13, tradução nossa).

Portanto, inicia-se, a partir da referida época na região, a consolidação da venda de vagas de emprego por agências privadas que fortaleceram a intermediação de emprego como um serviço, transformaram vagas de emprego em mercadorias passíveis de troca monetária, comercializaram oportunidades de trabalho, passaram a representar o emprego e a garantia dele como produto, rotularam e monetizaram pessoas desempregadas como clientes e consumidores de vagas (Lima, 2023). Em estudo que discutiu a expansão da intermediação privada de empregos no Rio de Janeiro (RJ), de 1950 a 1975, por meio da análise de uma amostra de 3.556 anúncios

---

<sup>20</sup> De acordo com a pesquisadora Léa Lima, “[...] a década de 1950 representa a era de ouro das agências de emprego no setor de serviços, ou pelo menos de sua presença no mercado de trabalho anunciado [...]” (Lima, 2023, p. 7, tradução nossa) e, “a concentração de anúncios de emprego pelas agências de emprego na década de 1950 fez com que elas se apresentassem como um local onde os ‘bons’ empregos eram concentrados e distribuídos” (Lima, 2023, p. 12, tradução nossa). Além disso, é também a partir da referida década que os vocábulos “desempregado” e “trabalhador” nos anúncios foram proibidos pelas agências de emprego para se referir às pessoas buscando trabalho e emprego, que passaram a ser identificadas e rotuladas como “candidatos” e “profissionais” (Lima, 2023, tradução nossa).

de agências de emprego publicados no *Jornal do Brasil*, de 1945 a 1975, a pesquisadora Léa Lima pontua que “os anúncios de empregos para serviços domésticos ainda representavam a maioria em 1945 e 1955 [...]” (Lima, 2023, p. 6, tradução nossa) e que, inclusive, agências de aluguel de mão de obra de trabalho doméstico já atuavam na capital desde 1930 (Lima, 2023).

Para fortalecerem a ideia de que vagas de emprego são mercadorias negociáveis com quem busca colocação no mercado, as agências de emprego comerciais seduziam e convenciam as pessoas trabalhadoras com “[...] meios discursivos e técnicos pelos quais esses atores privados mercantilizaram o emprego e reclassificaram o trabalhador como um consumidor em massa de vagas de emprego e como um cliente do serviço de emprego” (Lima, 2023, p. 4, tradução nossa).

A investigação da estudiosa Ana Bárbara Araújo destaca o agenciamento de cuidadoras de idosos no Rio de Janeiro, na esfera da mercantilização do cuidado, utilizando a empresa MaisCuidadores como estudo de caso. A pesquisa revelou que na empresa agenciadora pesquisada, as cuidadoras eram selecionadas por familiares de idosos por videocurrículo, os clientes as contratavam a partir de planos, elas deveriam ser exclusivamente MEIs e 30% do primeiro salário delas era descontado e repassado à empresa intermediadora (Araújo, 2015). O site da empresa era um veículo de divulgação, mas também era responsável por produzir “[...] noções sobre o que é o cuidado, ou melhor, sobre o que é desejável para o cuidado e para as cuidadoras” (Araújo, 2015, p. 22), de forma que as imagens escolhidas para serem veiculadas no site da companhia tinham um papel importante na construção dessas ideias. De acordo com o estudo,

“[...] a aproximação do trabalho de cuidado remunerado com imagens que lembram o cuidado familiar, e mais que isso, que são firmadas por meio do apelo a visões tradicionais dos papéis sociais atribuídos às mulheres não se constitui apenas enquanto uma estratégia de valorização do cuidado feita pelas empresas que se dedicam a vendê-lo. Essa aproximação informa e orienta o trabalho cotidiano das cuidadoras [...]” (Araújo, 2015, p. 23-24).

Seguindo as pistas deixadas por essas estudiosas, podemos dizer que as empresas proprietárias das plataformas digitais parecem dar continuidade à comercialização de oportunidades de trabalho por mais um mecanismo institucional de intermediação: as plataformas digitais de trabalho. As práticas e lógicas de intermediação consolidadas por agências privadas e comerciais de emprego são os antecedentes para os modelos de negócios, modos de controle, organização e

gerenciamento do trabalho das empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho, agentes empresariais da atualidade com uma notoriedade destacada no mercado de intermediação das oportunidades de trabalho.

A intermediação do trabalho por plataformas digitais decorre da expansão da virtualização da organização do trabalho, gradualmente alimentada pelo uso de tecnologias da informação e da comunicação, como a computação, que ao se tornarem disponíveis em dispositivos móveis e portáteis, virtualizaram aspectos do trabalho. Nesse processo de virtualização da gestão e da organização do trabalho, o uso de websites e mecanismos de buscas na internet se tornaram comuns na busca de emprego, de forma que, as recomendações boca a boca, e a publicidade em papel perderam força e o mercado online passou a ser estabelecido como norma e como possibilidade de experimentação de diferentes modelos de negócios que incidiram diretamente na dinâmica de consumo. Uma dessa incidência é a transformação de bens em serviços decorrente da crescente substituição do comprar pelo fazer (Huws, 2017, 2019b). Contudo, “[...] o trabalho em plataformas digitais atrai trabalhadores que já se encontram em situação precária e vulnerável” (Fairwork, 2023, p. 12, tradução nossa), como é o caso das trabalhadoras domésticas que prestam serviços intermediados por plataformas digitais de trabalho do cuidado, tópico a ser discutido na próxima seção.

#### **4.3 Trabalho doméstico e de cuidado no contexto da plataformização do trabalho**

A intensificação do uso e a dependência de tecnologias digitais em múltiplas e diversas atividades nas cadeias globais de valor fazem com que alguma etapa do circuito do trabalho esteja relacionada com contextos digitais de algum modo (Grohmann; Salvagni, 2023). O trabalho doméstico, por fazer parte dessa cadeia, também está relacionado com contextos digitais e com a digitalização. À luz das categorias descritas na seção anterior, as plataformas digitais de trabalho do cuidado, que incluem o trabalho doméstico remunerado, foco desta dissertação, são compreendidas em relação ao tipo de mediação de trabalho plataformizado como *location-based* e com atuação na classe de serviços gerais.

Plataformas digitais de trabalho doméstico remunerado operam seus negócios em países latino-americanos, vendendo força de trabalho feminina na forma de serviços e tarefas relacionados ao cuidado há, pelo menos, uma década (Cardoso,

Pereira, 2021; Tizziani, Poblete, 2022). Apesar de o Brasil ser o maior mercado de trabalho domiciliar remunerado do mundo, a digitalização da intermediação do cuidado (Andrada *et al*, 2023) ainda é um tema pouco explorado e discutido na literatura brasileira<sup>21</sup> na mesma proporção que as categorias de trabalho masculinizadas e mais visibilizadas nos espaços e debates públicos, como no caso de entregadores e motoristas de aplicativos.

Independente das razões pragmáticas que conduzam boa parte dessas pesquisas, cumpre ressaltar a urgência de considerar a atuação, o espraiamento e as dinâmicas presentes nas relações entre as empresas de plataforma digital e a classe trabalhadora também em diversos outros setores do mercado de trabalho brasileiro, além do trabalho doméstico remunerado, como: turismo, beleza, personal training, futebol (goleiro), imobiliária, tecnologia da informação (TI), jurídico, telecomunicações, saúde, educação, jornalismo, bancário, micro trabalho, fazendas de cliques, criação de conteúdo e agronegócio (Cardoso; Garcia, 2022).

Segundo Cirino (2025), a exploração do trabalho doméstico por meio de plataformas tecnológicas agrava problemas de gênero, classe e raça porque replica e expande a lógica da divisão sexual do trabalho, repetindo o padrão heteronormativo de discriminação do trabalho feminino e confirma a formação de um precariado digital. A autora entende o trabalho doméstico em plataformas digitais como trabalho alocado por meio de aplicativos, no qual as trabalhadoras domésticas não compartilham serviços, mas tem suas atividades de trabalhos exploradas economicamente por empresas. A baixa remuneração do setor não viabiliza a emancipação econômica, ao passo que, as plataformas digitais trazem novos contornos à precarização do trabalho para as mulheres, afirma. Além disso, nesse ramo, as trabalhadoras seguem regras programadas do sistema, não agem livremente, mas conforme reações esperadas e toda a execução da tarefa é programada pelo sistema.

De acordo com Marins (2024) não só as plataformas digitais de trabalho produzem efeitos no trabalho doméstico, mas também as plataformas de redes sociais, uma vez são meios e instrumentos de trabalho. A estudiosa sugere as plataformas de redes sociais, em especial o Instagram, como objeto de estudo no âmbito da plataformização do trabalho porque essas ferramentas digitais possuem grande relevância na divulgação e na obtenção de trabalhos. Nessa toada, o

---

<sup>21</sup> Os estudos de Vale e Rebechi (2021a; 2021b) são alguns dos primeiros que surgem sobre a temática do trabalho do cuidado no contexto das plataformas digitais no Brasil.

Instagram tem se tornado um espaço de socialização profissional, de aprendizado e de conexão com clientela, na qual as experiências e os conhecimentos tácitos e práticos das trabalhadoras domésticas passam a ser convertidos em *stories*, curtidas, visualizações e produção de conteúdo. De maneira semelhante, Andrada *et al* (2023) afirmam que, no Brasil, a digitalização do cuidado não se restringe às plataformas de trabalho e às empresas de plataforma. Há plataformas e aplicativos de gestão do trabalho de cuidado, fora do escopo de oportunidades de trabalho remunerado, que também controlam e gerenciam tarefas domésticas e de cuidado, o que contribui para a introdução de tecnologias digitais no espaço domiciliar.

Rodrigues (2023) argumenta que as plataformas são novos modos de ser de uma relação social e que a plataformização do trabalho doméstico promove uma mudança qualitativa de transformação do trabalho doméstico remunerado para um trabalho capitalista de serviço. A padronização do serviço doméstico e das faxinas, além de assegurar previsibilidade da forma de execução independente de quem realiza, é requisito para transformá-lo em mercadoria capitalista, afirma. Para o autor, as plataformas apropriam mais valor pela distribuição de renda e exploração do trabalho e os aplicativos passam a integrar setores de atividade informal à produção direta de mais valor.

Cardoso e Pereira (2023) propõem que as plataformas são meios de produção que fazem a gestão e a organização do trabalho doméstico e de cuidado, ocupações cuja precarização é intensificada devido ao avanço da plataformização combinada à falta de regulamentação governamental do setor. Nesse subsetor em particular, as autoras afirmam que a relação de subordinação com as trabalhadoras aparece como uma das características de gestão do trabalho mais comuns e questões como tempo de trabalho, remuneração, autonomia e flexibilidade são relevantes. De acordo com as estudiosas, viabilizar o trabalho flexível por plataformas normaliza a exploração contínua do trabalho e das trabalhadoras domésticas.

Pellegrini e Costa (2022), ao investigarem a atuação da plataformização digital nos trabalhos de cuidados, explicam que a plataformização desse setor incrementa disparidades de gênero e remuneração, apresentam ao mercado de trabalho novas informalidades e, que nesse contexto, a subordinação das trabalhadoras é indireta. As estudiosas reconhecem também que o setor de serviços no capitalismo incrementou a sistematização do trabalho emocional/afetivo. Além disso, de acordo com as autoras, a lógica de atuação das plataformas digitais seria o oferecimento de

serviços de forma predatória, pautados não pela qualidade, mas pela publicização dos menores custos possíveis de preços e orçamentos ao consumidor (Pellegrini; Costa, 2022).

De acordo com Carolina Pavan (2024), o trabalho realizado por meio de plataformas digitais por diaristas é uma consequência do fortalecimento da dataficação e da financeirização da vida cotidiana, que resulta em uma dupla subordinação para essas trabalhadoras: pelo cliente e pela empresa plataforma. A pesquisadora levanta a hipótese de que a plataformização do trabalho doméstico é formada por um grupo de trabalhadoras com maiores condições financeiras, com maior grau de escolaridade e pode ser caracterizada pela mudança de perfil, em relação à idade e raça, das trabalhadoras que atuam como diaristas por meio dos aplicativos. A autora pontua que as empresas-plataformas estão deixando de ser empresas para se tornarem aplicativos digitais e que serviços prestados por meio de empresas de plataforma são considerados tipos de trabalhos digitais (Pavan, 2024).

Conforme sugerem Filho e Lima (2024), a intermediação digitalizada do trabalho doméstico por plataformas digitais além de agravar as precárias condições de trabalho já existentes para as trabalhadoras domésticas no Brasil, principalmente porque é um trabalho atrelado às desigualdades de gênero e raça, insere uma nova forma de precariedade nesse setor que potencializa os riscos já existentes da informalidade. O autor e a autora alegam que a resistência contra a regulamentação jurídica da atividade das diaristas pode explicar o crescimento das plataformas digitais e a utilização delas como válvula de escape à formalização do setor (Filho; Lima, 2024). O oferecimento de serviços de faxinas que as diaristas faxineiras realizam, desse modo, é uma das características comuns que diferentes plataformas utilizam para plataformizar o trabalho doméstico e incluí-lo na lógica uberizada (Fraga, 2025).

Segundo Heloise Silva (2025) a uberização, que conta com a utilização de plataformas digitais como novos instrumentos de gestão do trabalho, influencia o avanço da extração de mais-valor também para novas áreas de atuação profissional, como no caso do trabalho doméstico remunerado. De acordo com ela, a expansão da plataformização do trabalho doméstico é uma das artimanhas que o capitalismo contemporâneo utiliza, baseado no mercado de trabalho flexibilizado, para explorar intensamente o trabalho doméstico por meio da uberização como um novo modelo organizacional. Esse modelo utiliza tecnologias digitais para mediar o avanço da precarização do trabalho doméstico, uma vez que “[...] as trabalhadoras financiam o

capital constante (produtos de limpeza, materiais de trabalho etc.) e o capital variável (força de trabalho) [...]” (Silva, 2025, p. 279) e, submete essas mulheres à lógica de mercado, contribuindo para que sejam tratadas como mercadorias, compradas e avaliadas como produtos, mantendo-as assim em condições desiguais e fortalecendo estigmas (Silva, 2025).

Farias (2023) expõe que o gerenciamento algorítmico, os sistemas avaliativos e a constante ameaça velada de bloqueio são formas de controle vinculadas às plataformas digitais que incidem sobre o trabalho das diaristas, nomeadas como “domésticas plataformizadas” (Farias, 2023) pela autora. Para a investigadora, no cenário da plataformização do trabalho no setor de serviços de limpeza, as diaristas vendem sua força de trabalho para uma empresa e o trabalho de reprodução social, que “[...] servia apenas para a manutenção e produção da força de trabalho ao capital, passa a gerar lucros para o capital” (Farias, 2023, p. 66), ou seja, a plataformização do trabalho doméstico transformou esse tipo de trabalho em trabalho produtivo para o capital. Ademais, mesmo que o trabalho doméstico controlado por plataformas digitais se mostre como uma oportunidade para as diaristas acessarem um maior número de clientes, elas não escolhem quanto tempo desejam trabalhar, nem quanto devem receber por seus serviços e não podem realizar somente as tarefas que se consideram aptas para a remuneração sugerida pela plataforma. Nesse cenário, a estudiosa elucida que “as domésticas continuam dentro de uma relação patrão e empregada, que é mascarada” (Farias, 2023, s. p.).

Souza e Ésther (2025), ao investigarem plataformas digitais destinadas à mediação do trabalho de diaristas, identificaram a transferência de risco ao trabalhador, a negação de vínculos trabalhistas, a precarização das condições de trabalho e o aumento do controle sobre os trabalhadores como novos tipos de instabilidades e incertezas organizados pela plataformização do trabalho. No estudo, defendem que a precarização do trabalho é um tipo de institucionalização da instabilidade na qual a personalização e a fragmentação do trabalho resultam dessa precarização. Argumentam que caracterizar as plataformas como instrumentos de intermédio e intermediação seria equivalente a uma compreensão do fator tecnológico como elemento neutro. Propõem que as plataformas sejam encaradas como “[...] agentes das relações de trabalho das quais participam [...]” (Souza; Ésther, 2025, p. 5).

## 5 PERCURSO METODOLÓGICO, MATERIAIS E MÉTODOS

Na introdução, apontamos que esta dissertação possui como objetivo principal estudar o entrelaçamento entre o trabalho do cuidado não remunerado e as práticas de trabalho doméstico remunerado vinculado às empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado. A partir da questão de pesquisa “há implicações do trabalho do cuidado não remunerado no trabalho doméstico remunerado para o trabalho de mulheres que prestam serviços para plataformas digitais de cuidado?”, identificamos as dimensões objetivas e subjetivas que orientam a escolha e a permanência dessas trabalhadoras nesse tipo de trabalho, investigamos os diferentes conhecimentos e habilidades que são mobilizados pelas trabalhadoras domésticas para dar materialidade e concretude ao trabalho que realizam e, por fim, interpretamos aspectos da lógica da plataformização do trabalho por meio de pressupostos provenientes da inter-relação entre o campo Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) e gênero.

O percurso metodológico explicado neste capítulo foi avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná do Campus Curitiba (CEP- Curitiba) e foi aprovado no dia 03 de abril de 2025 e no dia 05 de junho de 2025 (CAAE: 85389824.6.0000.5547; Pareceres: 7.484.472 e 7.619.973<sup>22</sup>).

### 5.1 Tipo da pesquisa e amostragem

Esta pesquisa possui caráter qualitativo de tipo exploratória e empírica com realização de entrevistas semiestruturadas realizadas de maneira não presencial, em formato online e síncronas, por chamada de áudio, pela rede social WhatsApp. Os depoimentos<sup>23</sup> são fontes de investigação que permitem mapear crenças, valores e como as trabalhadoras domésticas percebem e significam a realidade do trabalho delas, ou seja, podem possibilitar que as trabalhadoras reflitam sobre si mesmas, relatando suas trajetórias de vida, histórias, tradições, marcas (Duarte, 2004) e tudo aquilo que acharem pertinentes e importantes para realizarem o próprio trabalho. Os problemas sociais e humanos se expressam, diretamente e indiretamente, na

---

<sup>22</sup> A pesquisa possui dois números de pareceres e duas datas, porque o primeiro diz respeito ao parecer e à data referentes à Aprovação do Projeto. O segundo, ao parecer e à data referentes à Aprovação da Emenda de Pesquisa no Projeto.

<sup>23</sup> Estamos considerando que as entrevistas são um tipo de depoimento.

comunicação das pessoas e nas diferentes formas de expressão simbólica delas (Reys, 2010), tendo em vista que o pensamento humano é capaz de criar abstrações elaboradas socialmente, de formar representações e conceitos, quer dizer, o reflexo consciente do ser humano não se limita ao sentimento sensível imediato. A consciência da realidade, assim sendo, somente consegue operar porque possui a linguagem como sua forma e suporte. Produção de linguagem é concomitantemente produção de consciência e pensamento (Vygotski, 2005).

Assumimos que a pesquisa qualitativa está preocupada em evidenciar as múltiplas dimensões de um fenômeno, baseando-se para isso nos aspectos socioculturais presentes em opiniões, simbologias, comportamentos, práticas, representações etc. Além disso, compreendemos também que a expressão diferenciada dos sujeitos são fontes essenciais para a construção da significação de um acontecimento, indicando a necessidade de valorizar as múltiplas manifestações de um sistema subjetivo, visto que as contradições existentes entre a subjetividade social e individual se transformam em produções de sentido (Minayo, 2017; González Reys, 2010). Nessa direção, acreditamos que as entrevistas valorizam nuances do cotidiano e da experiência vivida das diaristas enfatizando particularidades, a pluralidade de sujeitos, as vivências dispersas e múltiplas (Dias, 2019).

Portanto, com base no exposto, a abordagem metodológica desta pesquisa é qualitativa e exploratória porque os dados foram obtidos por meio de trabalho de campo e se voltou para situações concretas e fenômenos reais lidando, então, com a subjetividade, as motivações e elementos pessoais (Martino, 2018) relatados pelas entrevistadas.

A amostragem é do tipo intencional (Flick, 2009) e não probabilística. Um tipo de amostragem não-probabilista é a amostra típica, formada em função das escolhas da pessoa pesquisadora (Laville; Dionne, 1999). Então, para compor o grupo da nossa amostra escolhemos o seguinte critério de inclusão ou recorte: trabalhadoras domésticas, mulheres adultas, prestadoras de serviços para plataformas digitais de trabalho de cuidado, com cadastro ativo, que realizam trabalho de limpeza, conservação, arrumação e faxina de ambientes domiciliares.

Vejam, abaixo, a descrição do percurso metodológico que compôs a pesquisa.

## **5.2 Primeira etapa exploratória: recrutamento e convite utilizando grupos no Facebook**

A primeira etapa da pesquisa consistiu na publicação do convite para participação da pesquisa em grupos privados de diaristas no Facebook pelo perfil pessoal do pesquisador. Foram selecionados 2 (dois) grupos na rede social, um com 53 mil membros e outro com 1,9 mil, na qual participam trabalhadoras de diversas regiões do Brasil. Nesses grupos, as trabalhadoras domésticas discutem, compartilham e desabafam sobre suas experiências cotidianas de trabalho, situações desagradáveis com clientes e dificuldades em geral, seja na realização do próprio trabalho, na relação com clientes e/ou na relação com as plataformas digitais para a qual trabalham. O pesquisador solicitou a participação nos grupos, através de seu perfil pessoal, e sua participação foi aprovada. Os grupos online na rede social Facebook foram um caminho escolhido como meio de recrutamento de possíveis participantes por se tratar de um canal bastante mencionado e utilizado em pesquisas sobre o trabalho doméstico remunerado no âmbito das plataformas digitais de trabalho do cuidado (Andrada *et al*, 2023; Ticona, Mateescu, 2018; Cardoso, Pereira, 2023; Pulignano, 2023; Van Doorn, 2020). Todavia, o pesquisador não obteve êxito e nem respostas satisfatórias nessa primeira etapa utilizando os meios descritos. Inclusive, um dos grupos mais ativos, em que as diaristas comentavam e postavam com bastante frequência foi excluído pela moderação em junho de 2025 e o pesquisador perdeu o acesso a ele, o que resultou na necessidade de uma etapa complementar para composição de amostra e de recrutamento, sendo necessária a submissão de uma Emenda no projeto aprovado pelo Comitê de Ética da UTFPR. Essa etapa será explicada a seguir.

## **5.3 Segunda etapa exploratória: bola de neve associado ao uso de plataformas de redes sociais**

Com o intuito de alcançar o número de entrevistas definidas e aprovadas, a primeira etapa de composição de amostra do nosso estudo, explicada na seção anterior, foi complementada com a utilização do método bola de neve associado ao uso de plataformas de redes sociais. A bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência, bastante utilizada para pesquisar grupos difíceis de serem acessados (Vinuto, 2014). Esse tipo de amostragem inicia com a utilização de “[...] documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como

sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral” (Vinuto, 2014, p. 203). O método bola de neve foi utilizado de três maneiras para a composição de amostragem desta pesquisa, detalhadas a seguir.

A primeira: indicação de pessoas que satisfaçam o critério de inclusão a partir da rede de contatos pessoais do pesquisador. A indicação por pessoas conhecidas (nesse caso assumindo o papel de informantes-chaves) foi uma maneira escolhida para encontrar possíveis trabalhadoras interessadas em participar da pesquisa.

A segunda: a utilização de outras plataformas sociais online, além do Facebook, e seus recursos algorítmicos como cadeias de referências. As plataformas de redes sociais possuem buscadores que possibilitam encontrar resultados, contas e perfis públicos com informações e dados publicizados já existentes, a partir da inserção de nomes, palavras-chave e/ou utilização de hashtags, por exemplo. Dessa maneira,

os sites de mídia social oferecem aos usuários oportunidades de postar conteúdo comum entre si e compartilhar ideias uns dos outros. Os usuários podem criar grupos e redes, unidos por interesses comuns. Esses recursos fornecem aos pesquisadores qualitativos oportunidades de observar as interações dos usuários ou se comunicar diretamente com os participantes (Salmons, 2017, p. 177, tradução nossa).

Nesse sentido, as plataformas sociais online Instagram e Tik Tok foram utilizadas como duas novas possibilidades de encontrar perfis públicos de diaristas que pareciam fazer parte do grupo escolhido para compor nossa amostra. Desse modo, as próprias plataformas sociais online e suas funcionalidades algorítmicas desempenharam o papel de um tipo de "semente" e intermediadoras entre o pesquisador e busca de possíveis entrevistadas, uma vez que “[...] ao aumentar o número e os tipos de sementes, fomenta-se oportunidades de troca com maior variabilidade de discursos” (Vinuto, 2014, p. 208).

O pesquisador utilizou as palavras-chave e *hashtags*<sup>24</sup> "diarista", "faxina", "aplicativo", "diária", "app" como cadeias de referência para encontrar perfis pessoais públicos de possíveis trabalhadoras domésticas que prestam serviços para plataformas digitais de trabalho de cuidado. Nas duas plataformas sociais online citadas acima, é comum a circulação de publicações com fotos, vídeos e conteúdos,

---

<sup>24</sup> Modo facilitado de categorização, organização e busca de conteúdos em redes sociais, na qual uma palavra-chave ou um tema é adicionado aos buscadores precedidos pelo símbolo “#” (jogo da velha).

gravados e postados publicamente e espontaneamente por pessoas trabalhadoras, detalhando a rotina de trabalho, do dia a dia, oferecendo dicas e conselhos sobre a vida profissional:

muitas pessoas agora divulgam publicamente dados pessoais sobre si mesmas e suas vidas por meio de perfis em redes sociais (SRS) ou blogs. Um perfil típico de SRS pode conter nome, idade, sexo e localização geográfica aproximada, bem como hobbies, interesses, atitudes e opiniões selecionados [...] um número significativo de perfis em grandes sites como MySpace, YouTube e Twitter tem perfis totalmente públicos, seja por escolha pessoal dos membros ou por terem aceitado as configurações de privacidade padrão no momento da inscrição (Wilkinson; Thelwall, 2011, p. 388, tradução nossa).

Depois, de maneira manual, o pesquisador selecionou os perfis encontrados e enviou de maneira individual a mensagem convite. A indicação de contatos pelas entrevistadas que aceitaram conceder entrevista foi a terceira maneira de utilização do método bola de neve. Ao todo, quatro entrevistas foram realizadas,

#### 5.4 Entrevistadas e categorias de análise

Para a realização das entrevistas semiestruturadas, um roteiro (disponível no APÊNDICE A) foi utilizado pelo pesquisador com perguntas norteadoras. Em respeito ao sigilo e ao anonimato exigidos em pesquisas aprovadas pelo CEP, para preservação da identidade das entrevistadas, cada uma delas está identificada e nomeada nesta pesquisa como “Entrevistada” acompanhada de uma letra do alfabeto (Exemplo: Entrevistada A). Nomeamos a referência direta a uma Plataforma Digital de Trabalho do Cuidado Indireto como PDTCI. O quadro 3 abaixo apresenta sucintamente algumas características relativas ao perfil das entrevistadas.

**Quadro 3 – Apresentação das Entrevistadas**

Entrevistada	Apresentação
Entrevistada A	Possui 33 anos de idade, se autodeclara como branca, é nascida no interior de São Paulo (SP), mas mora na capital do estado desde a infância, não é casada e não tem filhos. Trabalha exclusivamente para a

	PDTCI 1 há 3 anos (considerando que a entrevista foi realizada em julho de 2025).
Entrevistada B	Possui 45 anos de idade, se autodeclara como preta, é natural de São Paulo (SP), é divorciada e mãe de uma filha. Alterna trabalho como diarista autônoma e diarista por plataforma digital. Trabalha para PDTCI 1 desde 2022.
Entrevistada C	Possui 48 anos de idade, se autodeclara como branca, nascida em Curitiba (PR), onde mora atualmente. É mãe solo de dois filhos e uma filha. Alterna trabalho como diarista autônoma e diarista por plataforma digital. Trabalha para a PDTCI 2 desde 2024.
Entrevistada D	Possui 31 anos de idade, se autodeclara como parda, é natural de Imperatriz no Maranhão, é casada, mãe de dois filhos e se mudou para Aparecida de Goiânia desde a infância. Alterna trabalho como diarista autônoma e diarista por plataforma digital. Trabalha principalmente para a PDTCI 1 desde 2025.

**Fonte: Autoria Própria (2026).**

Como o cuidado envolve no mínimo duas dimensões, as atividades concretas e a dimensão subjetiva (Teixeira; Faria, 2018), escolhemos as dimensões física, cognitiva, sexual, relacional e emocional do cuidar somadas ao entendimento de Trabalho Emocional e Cuidado como Profissão, Ajuda e/ou Obrigação como

categorias de análise, que derivaram da fundamentação teórica e dos conceitos fundamentais abordados e explicados no referencial teórico mobilizado. Além disso, acreditamos que essas categorias nos ajudam a apreender das entrevistas as dimensões objetivas e subjetivas que orientam a escolha e a permanência das trabalhadoras nesse tipo de trabalho e investigar os diferentes conhecimentos e habilidades que são mobilizados por elas para dar materialidade e concretude ao trabalho que realizam.

**a) As dimensões física, cognitiva, sexual, relacional e emocional do cuidar**

De acordo com Soares (2012), a realização do trabalho de cuidar envolve cinco dimensões que se interseccionam e interagem mutuamente: a física, a cognitiva, a sexual, a relacional e a emocional. Essas dimensões são categorias analíticas desenvolvidas pelo autor com o intuito de interpretar outros tipos de trabalho, como o de serviços, para além de critérios estritamente mercantis e de remuneração, comumente criados para trabalhos masculinos no setor de produção. Escolhemos as dimensões física, cognitiva, sexual, relacional e emocional para desenvolver nossa análise. Em relação às categorias escolhidas, ele as caracteriza da seguinte maneira:

- Física: todo o esforço corporal mobilizado;
- Cognitiva: conhecimento e reconhecimento das necessidades de quem se beneficia do cuidado. “Ao tratar de um enfermo, por exemplo, é preciso conhecer a medicação que será administrada e observar seus horários, além de reconhecer diferentes sintomas clínicos” (Soares, 2012, p. 46);
- Sexual: instrumentalização do corpo durante a produção de um serviço; integração do corpo ou de parte do corpo à prestação do serviço; aspectos ligados à apresentação das trabalhadoras (imagem agradável, ser atraente, requisitos de aparência, etc.);
- Relacional: qualificações sociais invisíveis e tratadas como se fossem da “natureza feminina”, como a capacidade de evitar embarços para si e para outros, “jogo de cintura”, paciência, manter a calma, o equilíbrio;

- Emocional: atitudes, expressões de gerenciamento e coordenação dos próprios sentimentos e das emoções da clientela. Compreensão de que a satisfação dos clientes é resultado de um trabalho emocional com sucesso. As emoções são corporalizadas, isto é, desencadeiam e se traduzem em manifestações corporais e possuem uma causa e um objeto.

## **b) Trabalho Emocional**

O trabalho emocional compreende todo o esforço envolvido na gestão dos sentimentos e emoções: há todo um esforço envolvido para demonstrar determinadas emoções, para disfarçar esse esforço que está sendo feito e se identificar ou se sentir verdadeiramente com aquela emoção (Hochschild, 2012). Como definição a autora elabora:

por 'trabalho emocional', refiro-me ao ato de tentar mudar em grau ou qualidade uma emoção ou sentimento. 'Trabalhar em' uma emoção ou sentimento é, para os nossos propósitos, o mesmo que 'gerenciar' uma emoção ou realizar uma 'atuação profunda'. Observe que 'trabalho emocional' se refere ao esforço - o ato de tentar - e não ao resultado, que pode ou não ser bem-sucedido. Atos fracassados de gerenciamento ainda indicam quais formulações ideais guiam o esforço e, por essa razão, não são menos interessantes do que o gerenciamento emocional que funciona. O trabalho emocional difere do 'controle' ou da 'supressão' das emoções. Os dois últimos termos sugerem um esforço meramente para sufocar ou impedir o sentimento. 'Trabalho emocional' refere-se mais amplamente ao ato de evocar ou moldar, bem como suprimir, o sentimento em si mesmo. Evito o termo 'manipular' porque sugere uma superficialidade que não pretendo insinuar (Hochschild, 1979, p. 561, tradução nossa).

Em nossa pesquisa, tanto neste momento, como nos capítulos teóricos anteriores, estamos considerando “trabalho afetivo” (Brites, 2007) e “trabalho emocional” (Hochschild, 1979, 2012) como sinônimos. Apresentamos nas nossas análises que o trabalho emocional também está presente nas ocupações das diaristas, das faxineiras e das trabalhadoras domésticas brasileiras, comumente estigmatizadas como “menos qualificadas”.

## **c) Cuidado como Profissão, Ajuda e/ou Obrigação**

O Brasil é caracterizado pela fluidez que se estabelece na fronteira entre o trabalho profissional de cuidado domiciliar, mais comumente relacionado às cuidadoras, e o trabalho doméstico remunerado, mais comumente associado às

trabalhadoras domésticas. É caracterizado pela “polivalência” das atividades de cuidado (Guedes; Monçores, 2019), ou seja, o trabalho de cuidado é exercido e acontece de maneira muito mais ampla que os estudos contemporâneos consideram como profissões de cuidado (Guimarães, 2020b). As atividades de trabalho e até mesmo as próprias representações sobre o trabalho desempenhado, por parte das trabalhadoras, nessas duas ocupações profissionais se convergem e se confundem (Guimarães, Hirata, 2020a). Até mesmo as atividades profissionais do cuidado são perpassadas por formas de cuidar que não são consideradas nem trabalho e nem cuidado (Guimarães, 2020b).

Pautando-se nessa compreensão, a autora Nadya Araújo Guimarães (2020b) propõe a noção de “circuitos de cuidado” (Guimarães, 2020b, p. 92) para abranger as especificidades, complexidades e a ampla heterogeneidade da organização social do cuidado no nosso país (Guimarães, 2020b). De acordo com a pesquisadora, os circuitos e os componentes deles possibilitam reconhecer pelo menos três diferentes formas de trabalho relacional envolvidas no exercício do cuidado: Profissão, Obrigação e/ou Ajuda. Nesta pesquisa, o foco principal é o trabalho doméstico remunerado, isto é, uma ocupação profissional relacionada ao cuidado. Por esse motivo, acreditamos, dentro da perspectiva assumida, que o cuidado como profissão é uma categoria de análise porque está na gênese do nosso objeto. Em outras palavras, estamos partindo de uma ocupação profissional para mostrarmos a imbricação dela com os outros circuitos de cuidado e as relações de obrigação e ajuda. Em nossa análise, enfatizaremos em algumas características formadoras dos circuitos da Obrigação e/ou Ajuda, descritos pela estudiosa da seguinte forma:

- Cuidado como Profissão: está relacionado ao trabalho profissional do cuidado e inclui categorias consideradas socialmente mais profissionais e qualificadas como saúde e enfermagem, por exemplo, até as cuidadoras domiciliares. Apesar de ainda ser comum o trabalho doméstico não ser reconhecido, nem significado e nem valorado como uma ocupação profissional relacionada ao cuidado, as ocupações “mais profissionais” do ramo do cuidado, dependem das qualificações tácitas obtidas no trabalho doméstico, seja remunerado ou não (Guimarães, 2020b, 2024);

- Cuidado como Obrigação: abrange relações sociais no âmbito domiciliar (trabalho domiciliar não remunerado). As atividades que formam esse circuito não são reconhecidas socialmente como ocupações do ramo do cuidado. São ‘afazeres, ‘deveres’ e ‘obrigações’, não entendidas como trabalhos de verdade e não codificadas socialmente; constituem atividades ocultadas e relacionadas às noções de amor e responsabilidade (Guimarães, 2020b);
- Cuidado como Ajuda: engloba atividades nem classificadas e nem significadas como trabalho; envolve execução, esforços e formas de solidariedade em redes amplas/coletivas; redes informais de cuidado compartilhado e circuitos de amizade locais; se relaciona com afeto, zelo e atenção. Prevalência de vínculos pessoais, relações de afeto e proximidade. Prevalece a dimensão não mercantil/econômica (Guimarães, 2020b).

## **6 CUIDADO NA ORDEM DO DIA: OS LUGARES INABITÁVEIS, O CHEIRO, A SUJEIRA E A BAGUNÇA DA VIDA DOS OUTROS NAS DIÁRIAS POR HORA**

Neste capítulo, apresentamos as análises das entrevistas realizadas e discutimos os desdobramentos das categorias de análise apresentadas no capítulo anterior. As entrevistadas estão identificadas como A, B, C e D. Quando houver referência direta ao nome de uma plataforma digital de trabalho do cuidado, utilizaremos a sigla PDTCI (Plataforma Digital de Trabalho de Cuidado Indireto). Nos depoimentos coletados, duas plataformas digitais de trabalho do cuidado foram nomeadas pelas entrevistadas; nos referimos a elas como PDTCI 1 e PDTCI 2.

É importante destacar que algumas categorias de análise aparecem mais do que outras devido à especificidade, já detalhada anteriormente, própria das características do trabalho do cuidado. Entretanto, por mais que as categorias se repitam em mais de uma entrevista, as experiências vividas, as particularidades, a pluralidade das situações de trabalho, as vivências distintas e diversas relatadas pelas interlocutoras tornam seus relatos, em certa medida, únicos e não generalizáveis porque dependem do contexto vivido por cada trabalhadora. Por essa razão, não nos interessa verificar ou checar se todas as categorias de análise estão presentes em cada depoimento. A via de legitimidade de casos singulares é a pertinência e aporte deles ao sistema teórico que está sendo produzido (Reys, 2010).

### **6.1 “Hoje a gente trabalha mais cuidada. A gente vai mais arrumada, mais apresentável, de uniforme” - Entrevistada D**

A entrevistada D tem 31 anos de idade, concedeu a entrevista em julho de 2025, se autodeclara como parda<sup>25</sup>, é natural de Imperatriz no Maranhão (MA). É casada, mãe de dois filhos e se mudou para Aparecida de Goiânia desde a infância. Ela conta que a mãe sempre trabalhou como trabalhadora doméstica e diarista. A mulher trabalhou durante 20 anos na casa de uma família e era comum a interlocutora acompanhar a mãe nos trabalhos, tanto na infância, quanto na adolescência. Segundo ela, isso a fez a se “acostumar” com a limpeza e com a casa. A entrevistada aprendeu o trabalho doméstico acompanhando, “ajudando” e observando a mãe no trabalho. Ela conta que às vezes, na infância, quando queria alguma coisa, uma roupa, por

---

<sup>25</sup> Informação complementada e fornecida pela entrevistada, por mensagem de texto no WhatsApp, dia 19 de agosto de 2025, após questionamento do autor.

exemplo, a mãe estabelecia a condição da interlocutora ajudá-la no trabalho, com o combinado de comprar à entrevistada o que ela queria. A aproximação da entrevistada com o trabalho doméstico, tem início ajudando a mãe no cuidado domiciliar de terceiros. O significado atribuído ao cuidado, nesse período da vida da entrevistada, era de ajuda, apesar de estar realizando trabalho doméstico não remunerado. Nesse exemplo da roupa, garantir a organização, a arrumação e a limpeza da residência para qual a mãe trabalhava profissionalmente como trabalhadora doméstica, os ganhos materiais implicados e as expectativas de retribuição provenientes da atividade de cuidado da entrevistada não eram necessariamente monetários e financeiros (Guimarães; Vieira, 2020).

A partir dos 17 anos, a interlocutora, começou a empreender no ramo de roupas femininas. Ela fabricava e vendia roupas em lojas online e física. O falecimento da mãe trouxe ansiedade para a entrevistada, deixando-a abalada mentalmente, o que contribuiu para que ela encerrasse as atividades como empreendedora e optasse por trabalhar com menos público. Ela conta que após ter perdido a mãe, passou a ficar muito em casa e se sentindo sozinha, o que a levou a optar por trabalhar com diárias por aplicativos. A inserção dela como diarista para plataformas digitais de trabalho do cuidado não foi motivada por dinheiro. O começo do trabalho dela com limpeza por meio de plataformas teve um sentido inicial de “*hobby*”, uma alternativa cuja intenção era não pensar muito nos problemas.

Por mais que o trabalho doméstico por meio de plataformas implicasse em remuneração monetária, a motivação inicial da entrevistada para realizar esse trabalho era conseguir gerenciar e coordenar os próprios sentimentos e, principalmente lidar com a solidão e a ansiedade. Nesse momento, a dimensão emocional do cuidar (Soares, 2012) estava mais evidente. Ela afirma que o trabalho como diarista para plataformas contribui para que hoje ela esteja bem mais tranquila, mais calma e que nunca mais teve nenhuma crise de ansiedade: “[...] porque minha cabeça está sempre trabalhando [...] eu estou sempre pensando, eu não posso ficar parada [...]” (Entrevistada D). Uma outra aproximação com o trabalho como diarista sob o intermédio das plataformas digitais de trabalho do cuidado foi a identificação da entrevistada com uma suposta disposição natural, que ela acredita carregar junto com ela, para servir os outros, mostrar o amor e o afeto: “[...] aonde eu for, parece que carrego comigo, porque é um ato de servir, então eu tenho esse ato, que é o ato de servir, então em qualquer lugar [...] eu estou fazendo alguma coisa para alguém, para

mostrar o amor, o afeto [...] (Entrevistada D). Isso implica que a interlocutora atribui a ela mesma a responsabilidade de atender as necessidades dos outros como característica pessoal, mas trata-se da dimensão relacional (Soares, 2012) do trabalho do cuidado.

A interlocutora se identifica como um novo tipo de diarista, mais nova em idade e aparência, e que acredita ser diferente do perfil das diaristas antigas porque tanto ela, quanto as outras mais novas, diz a diarista, buscam conhecimentos, estudam e são mais organizadas. Ela exemplifica usando os locais que trabalha (casas e apartamentos de alto padrão) que as tecnologias presentes nas residências e o porcelanato, por exemplo, exigem conhecimentos específicos como ter “cuidado com muita água”, diferentemente do que aprendeu e fazia com a mãe, e saber fazer uma “limpeza mais a seco” para não danificar nada do cliente. A interlocutora reconhece que sempre foi “bem resolvida” e, que sempre teve uma “boa comunicação”. O fato dela ter trabalhado com público no ramo de vestuário feminino, permite que atualmente ela saiba lidar com clientes, se comunicar bem com eles. Todas essas habilidades facilitam o trabalho dela como diarista, afirma.

A estética e a aparência é um outro critério que a entrevistada diz diferenciá-la das diaristas mais antigas. Ela diz que “hoje a gente trabalha mais cuidada, né? A gente vai mais arrumada, mais apresentável, de uniforme [...]” (Entrevistada D). Evidencia-se a importância da dimensão sexual (Soares, 2012) do trabalho do cuidado pela entrevistada: a instrumentalização do corpo, a partir da manutenção de uma imagem agradável e dos requisitos de aparência como uma motivação simbólica presente na realização dos serviços domésticos. Em outros dois trechos, a interlocutora ressalta como a relação entre o trabalho doméstico remunerado que ela realiza, a autoestima e a liberdade financeira são importantes:

[...] Você não tem noção, sempre eu vou ali, compro - porque na plataforma eles pagam toda quarta-feira, né? Então, eu tenho o dinheiro dos meus clientes que é 120, 180, 200 para cima, né? E toda diária eu tenho esse dinheiro - Então eu posso comer o que eu quiser, eu agora compro coisas diferentes para comer, compro itens de beleza também, maquiagem, já comprei muita coisa. Agora eu estou juntando dinheiro para fazer uma cirurgia plástica, agora eu vou economizar. Mas é isso, me deu uma liberdade financeira também [...] (Entrevistada D).

[...] sempre tenho dinheiro na conta, meio que livre né? Antes não. Antes, mesmo eu ganhando dinheiro, eu tinha que pagar funcionário, eu tinha que pagar os insumos, material e, às vezes eu não tinha esse planejamento do que eu estou ganhando mesmo e não tirava algo para mim. Depois – é tão engraçado que eu trabalhava com roupas femininas, mas eu não tinha o meu

dinheiro, eu não comprava roupa, eu não comprava calçado - e depois que eu estou trabalhando de diarista esse dinheiro é meu e eu pago as minhas contas, eu compro roupa, eu compro sapato, eu compro as coisas de cabelo que eu gosto, então, sobra dinheiro, para mim sobra (Entrevistada D).

Para a entrevistada, ter o próprio dinheiro toda semana e dinheiro sobrando configuram possibilidades de experiências de consumo e de compra diferenciadas, típicas do status de liberdade financeira e autonomia que o trabalho como diarista significa e proporciona para ela. O trabalho como diarista é sua fonte principal de renda e ela alternava o trabalho como diarista autônoma e diarista por plataforma digital. Ela conta que para conciliar as diárias dos clientes fixos com as diárias dos clientes da plataforma, ela precisa deixar tudo “pronto”, “preparado” e sempre se antecipar, como no caso da preparação dos próprios alimentos e da organização dos equipamentos de trabalho, devido à imprevisibilidade do aparecimento das diárias:

“[...] aqui eu sempre deixo tudo preparado. Igual uma vez eu estava almoçando, surgiu um serviço, e era no mesmo dia e era com 30 minutos. Então, eu só terminei de comer escovei os dentes. Minhas coisas já ficam arrumadas na mala e outras coisas ficam dentro do carro também. E eu pego e vou. Então, assim eu deixo tudo mais fácil. [...]” (Entrevistada D).

Tal imprevisibilidade está ligada ao fato desse tipo de trabalho ser realizado sob demanda, isto é, um trabalho que exige a adesão às oportunidades de trabalho conforme vão surgindo e, também à perda de formas estáveis, fixas, com critérios delimitados e facilmente reconhecíveis decorrentes do processo de informalização (Abílio; Amorim; Grohmann; 2021) fortalecidos pela centralização sobre o controle do trabalho pelo gerenciamento algorítmico:

Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho (Abílio; Amorim; Grohmann; 2021, p. 39).

Essa dificuldade quanto à clareza dos critérios das diárias ofertadas na plataforma digital é apontada pela entrevistada como um dos desafios presentes no trabalho como diarista para plataformas digitais de trabalho do cuidado:

“[...] o desafio mesmo é de não saber. Você vai às cegas. Então, eu não converso com o cliente antes de ir, eu não sei como que está a casa, eu não sei como que é o cliente [...] você não sabe o que você vai ver, você vai numa casa sem saber, [...] você não sabe se é uma casa simples, ou se é uma casa

com muita coisa, não sabe, se vai ter gente na casa ou não [...] (Entrevistada D).

Aliás, a indefinição de aspectos importantes das diárias para as trabalhadoras domésticas, devido à distribuição e a alocação de trabalho por meio do gerenciamento algorítmico fez a entrevistada viver uma situação complicada. Ela conta que:

[...] uma vez eu estava aqui em casa e apareceu um serviço de duzentos e poucos reais, era um apartamento, e quando é apartamento, eu gosto, é melhor do que casa, porque casa tem quintal, essas coisas e apartamento não. Ai eu peguei e aceitei e era um serviço só de cinco horas, né? Cinco ou quatro, alguma coisa assim, e quando eu cheguei lá, a mulher estava visivelmente abalada, ela estava muito mesmo, ela estava chorando, a casa estava uma zona, o apartamento dela estava uma zona mesmo [...] porque o marido dela tinha ido embora no dia anterior e no quarto dela tinha muitos remédios jogados, tarjas preta, e assim, bastante confusão assim dentro da casa, e ela chorando ai ela falou assim 'bom a casa tá nas suas mãos, eu não sei nem te falar o que é que tem, você fica à vontade'. Eu falei 'então tá bom', mas como estava muito, mas muito bagunçado, e ela tinha pagado o valor assim, de uma diária, né? Bom eu não tenho outro compromisso à tarde, então eu vou ficar aqui até terminar, né? Eu não deixei, porque assim, não dava pra terminar em cinco horas, quatro horas lá, não dava mesmo porque arrumar mesmo, organizar, leva tempo e às vezes hoje quando a gente chega a maioria tá com a louça lavada, a cama tá arrumada, então é só pra limpar mesmo, agora quanto tem arrumação demora um pouco e estava muito, muito bagunçado mesmo, muito remédio jogado, todas as coisas estavam no chão, roupa suja, e era um apartamento de alto padrão eu peguei e falei pra ela 'não, eu vou ficar aqui até terminar tudo, você não precisa se preocupar' e ela 'não, então eu vou pedir o seu almoço' porque a gente, lá na plataforma, tem que levar e como era só pouco tempo, eu não levei, e ela 'não, eu vou pagar o seu almoço, você pode ficar tranquila'. Ela comprou o almoço, foi o único que eu aceitei. Ela ficou lá no quarto, lá separado, e eu fiz todo o trabalho, eu só sai de lá quando eu terminei e deixei tudo limpo para ela. Só que ela quis me contratar fora da plataforma, ela me pagou gorjeta também, me deu gorjeta, e eu estou com ela até hoje (Entrevistada D)

Gabriel: Então, nesse caso aí, por que que você decidiu ficar além do que ela contratou? O que fez você ficar?

Bom eu pensei em várias coisas, uma porque, igual eu falei, nem tudo é só dinheiro, o valor era de uma diária completa, então eu fui, porque eu poderia ir embora e deixar metade suja, né? [...] mas a minha consciência não ia me deixar [...] (Entrevistada D).

Nessa situação narrada, a diarista teve uma motivação para trabalhar a mais do que foi contratada. E ela pontua que em outras situações isso também acontece:

Então, se o cliente, eu vejo que ele me trata, não só de tratar bem, mas ele de alguma forma ele retribui, tem que ser recíproco, né? Então eu faço, assim, a maioria das vezes quando eu vejo assim uma reciprocidade, então eu organizo, uma coisa que não é para fazer, mas eu faço, a organização da casa, eu mudo alguma coisa [...] (Entrevistada D).

Apesar da interlocutora ter ressaltado que ser reservada e não estabelecer um grau de intimidade para quem trabalha, separando amizade e trabalho, foram aprendizados obtidos ao acompanhar a mãe nas ajudas, no primeiro caso narrado, por meio do trabalho doméstico não remunerado, uma espécie de compaixão passou a fazer parte daquele momento e o senso de simpatia com a cliente importou. Houve um esforço da entrevistada em compreender aquela dificuldade enfrentada pela cliente levando-a a oferecer uma espécie de resposta e apoio (Turner; Stets, 2006) por meio do seu trabalho. Uma das maneiras que a simpatia é demonstrada é por meio de um comportamento que expresse preocupação com a situação difícil de outra pessoa (Schmitt; Clark, 2006). Podemos interpretar nesse exemplo que a ajuda foi uma das motivações escolhidas pela diarista como uma forma de solidariedade com a cliente, porque a ajuda se relaciona com afeto, zelo e atenção, mas pode também ganhar contornos próximos e coexistir com a prestação de serviços (Guimarães, 2020b; Guimarães; Vieira, 2020). A dimensão relacional do cuidado, presente no próprio entendimento da trabalhadora, como qualificada naturalmente a servir, apresentada anteriormente, contribuiu para que a contrapartida, para a diarista, resultante dessa ajuda, mesmo que ela tenha ganhado gorjeta, não tenha sido monetária, mas permitiu que ela fosse embora com a consciência tranquila de ter deixado tudo limpo para a cliente. Nessa situação, o valor atribuído por ela à sua atividade não foi necessariamente financeiro. Os valores e sentidos conferidos às situações e ao próprio trabalho estão ligados ao que a pessoa que realiza o trabalho considera como valoroso e se reconhece de algum modo nesse valor (Molinier, 2012).

No segundo caso, os “extras” que a diarista desempenhou são motivados pela interlocutora como uma forma de retribuir a reciprocidade que ela acredita existir nas relações dela com algumas pessoas clientes. O cuidado, nesse caso, ganha o significado de devolução e manutenção da reciprocidade, cuja motivação é uma espécie de agradecimento e gratidão. No circuito do cuidado como ajuda, há a expectativa de retribuição e recompensa, mas sem valor fixo, não necessariamente monetário, nem financeiro (Guimarães; Vieira, 2020).

As ocupações de cuidado “[...] não são totalmente mercantilizadas, nas quais os trabalhadores têm motivações que não são puramente monetárias e também se preocupam com os resultados de seu trabalho” (Himmelweit, 1999, p. 27, tradução nossa). Seguindo nessa linha de preocupação com os resultados do próprio trabalho, a interlocutora ressalta ser muito exigente consigo mesma e que levar os próprios

equipamentos, materiais de limpeza, água e comida para as diárias, além de ser uma maneira de se diferenciar, possibilita que ela esteja “100% garantida no serviço” e não tenha que incomodar o cliente: “[...] eu levo os meus materiais, eu levo a minha comida, o meu café, eu levo a minha água, então eu não incomodo o cliente em absolutamente em nada [...]” (Entrevistada D). Evitar trazer a sensação de incômodo ao cliente, portanto, ilustra como o trabalho doméstico da entrevistada envolve coordenar e gerenciar os sentimentos e emoções da clientela. A interlocutora destaca ainda outras habilidades e comportamentos considerados primordiais para o sucesso do trabalho dela:

[...] a primeira é educação, né? Saber conversar com eles, não sou invasiva, sempre bato na porta do cliente, eu falo baixo, a minha limpeza é quase assim bem silenciosa porque a maioria trabalha em casa, né? [...] Eu tenho bastante respeito, não faço perguntas, muitas perguntas [...] então é isso, é a comunicação, organização [...] (Entrevistada D).

“Falar baixo” e realizar uma limpeza silenciosa exemplificam a imbricação de três dimensões do cuidar: a física, a cognitiva e emocional. “A habilidade, a destreza, a virtuosidade e a sensibilidade técnica passam pelo corpo, se capitalizam e se memorizam no corpo e se desenvolvem a partir do corpo” (Dejours, 2004, p. 29). A realização de uma limpeza silenciosa e falar baixo, por exemplo, são reconhecidas pela interlocutora como necessidades dos clientes que trabalham em casa. Isso implica todo um esforço corporal e físico, de gestos, maneiras, detalhes e estilos (Laugier, 2016) da diarista para manejar suas práticas e instrumentos de trabalho de modo que garanta esse silêncio. A necessidade de silêncio exige a habilidade da trabalhadora regular a expressão da voz dela, a maneira como fala e como trabalha, de modo que ela tenha que desempenhar o próprio trabalho com a intenção de não deixar qualquer vestígio ou rastro, como se suprimisse a própria presença (Molinier, 2012).

Em cada casa ou família para qual trabalham, elas precisam abandonar/substituir hábitos, formas de pensar, de vestir e de falar próprios para adquirir outros hábitos em prol do trabalho exercido (Saffioti, 1978).

## 6.2 “Você não sabe se lava ou joga fora”- Entrevistada B

A entrevistada B tem 45 anos de idade, se autodeclara como preta<sup>26</sup>, é natural de São Paulo (SP), onde mora sozinha com suas cadelinhas na zona sul, é divorciada e mãe de uma filha de 25 anos. A interlocutora conta que iniciou sua trajetória profissional no setor administrativo de uma advocacia. Ela morou no exterior, na Espanha, durante cinco anos, onde trabalhou em um asilo devido a formação dela como técnica em enfermagem. Ao retornar para o Brasil, em 2013, continuou trabalhando como cuidadora de idosos até 2022, ano em que a entrevistada deixou o trabalho de cuidadora após o falecimento, em novembro, do idoso que ela cuidava desde 2016. Foi também no ano de 2022, em abril, que a interlocutora se inscreveu na PDTCI 1 e começou a trabalhar também como diarista por plataforma digital de trabalho. Nessa época, a entrevistada conciliava o trabalho de cuidadora de idoso autônoma com o trabalho de diarista intermediado por plataforma. Atualmente ela trabalha como diarista por plataforma e “por conta” (Entrevistada B, 2025). A decisão dela em trabalhar apenas com limpeza teve duas motivações principais: estava “cansada” de trabalhar com cuidado direto e ao agravamento da condição de saúde do último idoso que ela cuidou. Ela explica que:

[...] eu estava já um pouco cansada do trabalho de cuidadora, não pela pessoa que eu cuidava - no geral, falando de todos, não só de um - mas pela família. A família não está ali, às vezes nem conhece a pessoa e tal, mas ela acaba te cansando com algumas exigências que não fazem o menor sentido, nem para você que cuida, muito menos para quem está sendo cuidado, porque você que cuida conhece mais a pessoa do que a própria família que não convive. E eu já ia pensando, o que eu vou fazer quando esse homem falecer? Porque eu já tinha colocado na cabeça que ele era o último. E assim, dava muita evidência de que ele não ia muito longe pela condição de saúde que ele tinha. Aí eu me inscrevi na plataforma. E eu comecei, por exemplo, eu saía de lá às 10 horas. É um bairro, quase no centro de São Paulo, chamado Higienópolis. Então eu tinha fácil acesso a outras regiões de São Paulo. Eu falava assim “eu saio às dez, vou pegar uma diária ao meio-dia, faço do meio-dia às seis, do meio-dia às quatro, mais ou menos, depois eu vou para casa”, que eu tenho os outros dias de descanso, já estou na rua, eu fazia. Aí eu comecei fazendo, por exemplo, eu comecei em abril de 2022, quando foi novembro, ele faleceu. Quando ele faleceu, eu já estava firme na plataforma, já tinha alguns clientes particulares [...]” (Entrevistada B, 2025).

A interlocutora optou por mudar a modalidade profissional de cuidado exercida, isto é, deixar o trabalho profissional de cuidado direto para se dedicar de maneira mais

---

<sup>26</sup> Informação complementada e fornecida pela entrevistada, por mensagem de texto no WhatsApp, dia 19 de fevereiro de 2026, após questionamento do autor

detida ao cuidado indireto como uma alternativa para o cansaço oriundo das múltiplas exigências de familiares, classificadas por ela como “sem sentido”, quando atuava como cuidadora de pessoas idosas. Ela afirma o seguinte: “Você quando cuida de uma pessoa, você praticamente mora na casa daquela pessoa. Você vive a vida daquela pessoa e do entorno dela porque te exige muitas horas” (Entrevistada B, 2025). Portanto, “se inscrever” na PDTCl 1 foi uma alternativa escolhida por ela cuja motivação era não ter que conviver mais com o sentimento de cansaço decorrente das exigências e das responsabilidades do cuidado direto de pessoas idosas e do tempo dedicado nessa ocupação. A interlocutora deixou de considerar o sentimento de cansaço como apropriado para aquela situação de trabalho e para a vida dela, ou seja, se tornou um sentimento inadequado para ela. Como consequência, a entrevistada afirma que a troca da modalidade de trabalho de cuidado foi responsável por trazer mais tempo livre para conviver com a família, para cuidar da própria saúde e para se divertir:

Por exemplo, hoje eu tenho a minha agenda completa de segunda a sábado. Só que às vezes eu não quero trabalhar num sábado, porque eu tenho um compromisso pessoal, por exemplo, social, uma festa, um show. Isso é bom, porque se eu trabalhasse CLT, eu não podia falar ‘esse sábado eu não quero trabalhar’, não seria uma opção [...] eu posso decidir o dia e o horário que eu vou trabalhar, inclusive para cuidar da minha saúde. Amanhã, por exemplo, eu tenho uma consulta às 8h da manhã. Eu atendo uma pessoa das 7h às 11h. Eu avisei pra ela, vou chegar mais tarde [...] eu costumo falar que eu sou mais livre (Entrevistada B, 2025).

Para a entrevistada B, decidir o dia e o horário que ela quer trabalhar e ter mais tempo livre para realizar compromissos pessoais, diferentemente do trabalho anterior, são dimensões objetivas que contribuem para a permanência dela no trabalho de diarista. Aliás, outra motivação objetiva relatada por ela foi a possibilidade de ter uma renda maior do que tinha quando era cuidadora. De acordo com ela: “[...] se a pessoa se dedica a fazer dois trabalhos por dia [...] ela consegue tirar por mês 3 mil reais, de segunda à sexta, só pelo aplicativo” (Entrevistada B, 2025). Ao comparar atuação profissional atual e antiga, ela afirma que o passado profissional como cuidadora de pessoas idosas tem uma relação direta com o trabalho de hoje em dia. Ela afirma que o “trato com as pessoas”, “saber mais como limpar algo”, “manter a ordem” e, principalmente, “tirar uma coisa e devolver no lugar” foram habilidades de trabalho aprendidas em dinâmicas e vivências como cuidadora de idosos. Inclusive, a entrevistada acredita que se essas práticas fossem realizadas também por suas

colegas cuidadoras evitariam quadros de estresse no trabalho. Essas habilidades representam todo um “saber-fazer adquirido pela experiência” (Molinier, 2018, p. 198) que ela continua mobilizando nas suas práticas de trabalho doméstico. Ela pontua:

[...] acontecia muito comigo, quando eu era cuidadora, e a colega da noite, vamos supor, ia lá e tirava um copo - que o paciente gostava só de tomar naquele copo – e colocava em outro lugar. Eu não conseguia contato com ela e eu tinha que passar horas procurando. A pessoa já estava nervosa e eu também já estava nervosa. Por quê? Porque se tivesse deixado ali no lugar, todos iriam achar. Então isso me influenciou, foi muito importante o passado profissional para o dia de hoje (Entrevistada B, 2025).

A interlocutora realiza as práticas de trabalho doméstico com a expectativa de que o nervosismo e o estresse sejam emoções que não estejam presentes em sua rotina de trabalho, evitando-as ao máximo. Um aspecto subjetivo presente na atividade de trabalho da interlocutora implica numa espécie de supressão do nervosismo e do estresse que experiências passadas de trabalho causaram nela, visto que, “[...] as experiências emocionais também têm um impacto e deixam uma marca, às vezes indelével, que condiciona as disposições futuras do indivíduo” (Bericat, 2012, p. 2, tradução nossa). Essas emoções, advindas de situações de trabalho anteriores, condicionam as práticas de trabalho atuais dela, ou seja, há uma expectativa e uma tentativa de que elas não estejam mais presentes; uma espécie de comportamento defensivo adotado pela entrevistada para se proteger dessas emoções negativas (Turner; Stets, 2006). Isso ocorre, pois, as emoções fornecem um critério de discriminação e diferenciação baseado no que é relevante para um indivíduo (Ariza, 2020).

Ainda no que concerne às vivências passadas, a entrevistada menciona que a relação dela com o cuidado em outra fase de sua vida, a saber, na infância, também foi responsável por ensinamentos e aprendizados para o cumprimento do trabalho doméstico. Nessa época, o cuidado não tinha o caráter de profissão, como tinha quando era cuidadora de pessoas idosas, mas parecia ter uma semelhança maior com o cunho de obrigação. Ela narra, fazendo referência a esse período, que:

[...] fazer o serviço de casa, desde pequena, eu aprendi porque a minha mãe trabalhava, só que eu tinha uma irmã cinco anos mais velha e ela me obrigava a fazer. Não era querer, ela me obrigava a fazer, então isso aí eu aprendi. Eu até sou grata a ela, se não fosse ela - minha mãe não tinha tempo de ensinar - eu não teria aprendido [...] a minha irmã me obrigava a ajudar ela na casa. Ela é mais velha do que eu, então, eu acho que ela não achava justo que ela fizesse e eu não. Ela obrigava, às vezes ela me batia, porque eu queria ficar na rua, queria ficar brincando e ela não deixava, ela me obrigava a fazer o

trabalho. Na época eu não gostava, chorava, mas isso não foi de tudo ruim, eu aprendi. Minha mãe não tinha tempo de ensinar. Minha mãe teve tempo de ensinar para as duas mais velhas, porque a minha mãe não trabalhava fora na época, só que para mim não. Minha mãe foi trabalhar fora eu tinha quatro anos e só parou agora quando se aposentou (Entrevistada B, 2025).

Levando em conta essa passagem, alguns aspectos do cuidado como Obrigação (Guimarães, 2020, 2024) se sobressaem: a entrevistada era obrigada pela irmã mais velha a se responsabilizar pelo trabalho doméstico, como um papel social compulsório não remunerado (Guimarães, 2024). As desigualdades presentes no cuidado exercido como obrigação têm um forte componente geracional envolvido. Além disso, o cuidado provido como obrigação impõe penalidades e até mesmo privações de direitos (Guimarães, 2024). Para cumprir a obrigação imposta pela irmã mais velha, era comum para a entrevistada, quando pequena, a exigência que ela tivesse que desistir de brincar e de se divertir para realizar o cuidado não remunerado, inclusive, com a possibilidade de apanhar da primogênita, caso não fizesse. Então, apesar da interlocutora ter sido obrigada a aprender o cuidado não remunerado, provendo-o como Obrigação, de maneira forçada, nas condições explicadas, ela é agradecida pela aproximação, proporcionada pela irmã, com o trabalho de cuidado nesse período.

Retornando à relação entre cuidado e trabalho nos dias atuais, a interlocutora afirma que ao cuidar dos ambientes, dos espaços e até das roupas dos clientes para os quais presta serviços, ela está preocupada e cuidando do bem-estar deles também:

Porque se eu ou nenhuma outra pessoa fizesse esse tipo de trabalho, ele teria que fazer, ele teria que dedicar o tempo - que às vezes o tempo vale, para algumas pessoas, o tempo vale tanto quanto o dinheiro - tem pessoas que não querem, tem tempo, mas não querem fazer ou não sabem. Então, de certa forma, eu estou cuidando sim. Eu atendo pessoas que eu cuido das roupas delas. É um cuidado, porque você tem que ter cuidado para a roupa não manchar, para a roupa não estragar, tudo isso (Entrevistada B, 2025).

Nesse trecho, a entrevistada evidencia como seus clientes, pessoas independentes e autônomas precisam e dependem do cuidado indireto remunerado que ela realiza. Há uma identificação da responsabilidade pela vida e bem-estar do outro (Hirata, 2022) na fala dela. No caso das roupas, há toda uma preocupação com o uso delas pelos clientes. Conseqüentemente,

para adultos competentes, a ajuda de alguém nas tarefas domésticas também desempenha um papel importante no seu conforto e autonomia. Mas este trabalho, para ser bem executado, implica sempre uma dimensão de

cuidado, no sentido de que exige preocupação, não com as coisas (lavar, limpar), mas com o *bom uso* delas por parte dos seus donos ou donos no ambiente em que vivem (Molinier, 2012a, p. 15, tradução nossa).

Além do mais, a trabalhadora também reconhece que as práticas de trabalho doméstico desempenhadas por ela são atividades que clientes não querem fazer, mesmo quando têm tempo, em suas próprias casas, quer dizer, ela reconhece que eles externalizam tarefas que não querem realizar. Em muitos casos, afirma, as pessoas clientes são pessoas que não realizam, se esquivam do trabalho doméstico e não cuidam da casa com frequência, o que exige dela a dimensão relacional do cuidar para lidar com aspectos desagradáveis e repugnantes do cuidado domiciliar de terceiros. Ela conta:

[...] nessa casa mesmo eu fui, eu lembro, era começo de janeiro, já tem uns dois anos que eu fui nisso. Era começo de janeiro. Eu fui até um domingo, eu estava precisando do dinheiro, eu falei, eu vou no domingo, que é perto de casa. Tinha arroz, tinha prato com arroz na pia. Sabe quando o arroz endurece e seca? Um grão de arroz não endurece e seca em um ou dois dias [...] isso aqui deve ter sido do Ano-Novo. Já tinha tipo uma semana e meia que tinha sido primeiro, trinta e um de dezembro. Sabe, a louça que fica ali, você não sabe se você lava ou joga fora? (Entrevistada B, 2025).

Eu já fui em casa que eu fiquei duas horas na pia. A pessoa contrata quatro horas de trabalho e você fica duas horas lavando louça pra ela, você faz o que? Nas outras duas horas? Lava o banheiro, arruma a cama, aspira uma parte da casa, já é a hora de você ir embora. Porque eles podem adicionar mais horas, mas nunca querem [...] Era oito horas da manhã. Dez horas eu ainda estava lavando louça. Eu falei para ela "qual é a sua prioridade agora?" Ela falou "o banheiro e meu quarto" - era uma sala, tipo quarto, sala e cozinha. Eu me dediquei uma hora no banheiro dela, que estava bem sujo, e a outra hora no quarto dela. Ela tinha animal e tudo isso. Quando tem animal, o trabalho exige mais de você também. E foi o tempo. Duas horas foi na pia (Entrevistada B, 2025).

Nessas duas situações diferentes, pode-se dizer que o trabalho doméstico remunerado da entrevistada assume a faceta do cuidado denominada como "trabalho sujo" (Molinier, 2012b), ou seja, aquelas atividades, geralmente desagradáveis, que não se quer fazer e que, se possível, possam ser delegadas a alguém em uma posição socioprofissional hierarquicamente inferior:

O conjunto do trabalho sujo, incluindo as atividades de cuidados de saúde, levanta a questão do que é preciso fazer e que não pode ser deixado de lado sem graves desordens para a sociedade pelo simples fato de que somos corpos (com esta dupla condição: vivos ou mortos). Os corpos não podem ficar sem alimento, ou nus, ou sujos de excrementos; os cadáveres não podem cobrir as ruas, nosso lixo não pode acumular-se indefinidamente... é

preciso que alguém se ocupe disso tudo. O ‘trabalho sujo’ nesse sentido é aquilo que se queria evitar fazer, em que não se quereria nem sequer pensar, mas que é da ordem, assim como o *care*, das necessidades vitais (Molinier, 2012b, p. 35).

Ao se encarregar dessas atividades desagradáveis, a trabalhadora precisa decidir como lidar com elas, exercê-las e incluí-las como parte do seu trabalho. Para isso, outra competência é amplamente mobilizada no trabalho doméstico realizado por ela: a dimensão cognitiva, que engloba antecipar necessidades, identificar opções para satisfazê-las e tomar decisões (Daminger, 2019). Conforme ilustra o excerto abaixo, é necessário aptidão, pela entrevistada, para reconhecer, identificar e descobrir as necessidades e prioridades de cuidado domiciliar que muitas vezes, em meio a tanta bagunça e com pouco tempo para ser feito, nem os próprios clientes sabem descrever e indicar quais são:

[...] já teve casos que eu cheguei e tinha uma bagunça generalizada. Foram duas vezes, que eu não sabia por onde começar e não tinha nem como falar para o cliente “qual é a sua prioridade aqui?”, porque nem ele sabia, porque era uma bagunça generalizada. Aí eu pensei: faço aqui o que eu puder, aviso o aplicativo que é um lugar praticamente inabitável [...] (Entrevistada B, 2025).

Mesmo recebendo propostas para ter uma clientela fixa, exclusivamente particular e tendo a possibilidade de prestar serviços sem intermediação de plataformas digitais de trabalho, a entrevistada opta por sempre manter clientes pelo “aplicativo”. Segundo ela,

Eu mantenho cliente no aplicativo, assim, até o próprio cliente já me propôs a gente sair do aplicativo, e eu falo: “não, eu preciso manter”, porque, vamos supor, eu estou nesse aqui hoje, se daqui uma semana ela fala: “não precisa vir mais, eu estou com problema de dinheiro ou eu não quero mais” - porque pode acontecer - meu aplicativo tem que ficar ativo para ali eu conseguir repor esse dia e conseguir outros clientes também [...] Então por isso que eu nunca deixo meu aplicativo sem clientes ou sem cliente preferencial (Entrevistada B, 2025).

Desse modo, não deixar o “aplicativo” sem clientes é uma escolha dela para tentar se proteger da instabilidade típica da informalidade, ou seja, é uma escolha motivada pela tentativa de garantir e assegurar oportunidades de trabalho e clientes face à incerteza. Embora as plataformas de trabalho doméstico e de cuidado fragmentem as tarefas (Moreno, 2022c), a indefinição de critérios e dos afazeres a serem executadas somados ao ato comum dos clientes mentirem na contratação dos serviços e os incentivos das plataformas para a sobreposição de tarefas (Moreno,

2022c) viabiliza que práticas não remuneradas de trabalho doméstico tenham que ser cumpridas no local de trabalho. Trata-se de uma dificuldade encontrada na relação direta com o cliente (Moreno, 2022a). Conforme ela descreve em vários momentos:

[...] lá o cliente que decide o que você vai fazer. A plataforma coloca algumas tarefas para você, tipo lavar a louça, trocar a roupa de cama, limpar o banheiro, tirar pó, essas coisas, mas o cliente que vai falar “olha, eu não tenho louça para lavar, mas se você puder limpar essa estante de livros aqui, para mim é melhor”, mas também tem aqueles que não querem fazer troca, ao contrário, eles querem pôr mais serviço. Não contratam o serviço de limpeza de sacada e quando chega lá tem uma sacada enorme que ele quer que você lave (Entrevistada B, 2025).

O cliente é obrigado a falar lá quantos quartos, quantos banheiros. Tem alguns que mentem. Tipo, ele coloca que tem um banheiro e você chega lá tem um banheiro, a suíte e mais o lavabo, então já são três banheiros de verdade, porque você vai ter que fazer os três, mas para poder pagar menos, ele já coloca que é só um banheiro (Entrevistada B, 2025).

[...] um incentivo para você fazer coisas extras. Eles falam “pergunta para o seu cliente se ele não precisa de mais nada”, “se realmente ele deixa você ir embora”. Porque já houve casos, com uma colega, que o cliente contestou o tempo. Ela foi perguntar para ele se podia ir embora, ele falou que podia, depois ele foi lá no aplicativo e falou “eu contratei três”, vamos supor, “eu contratei cinco horas e ela ficou três, eu quero que vocês devolvam as minhas duas horas”. O aplicativo descontou da pessoa e devolveu o crédito para ele [...] mesmo tendo cumprido o trabalho que foi contratada e ele tendo autorizado a pessoa a sair (Entrevistada B, 2025).

Com base nessas passagens acima, sobretudo ao relatar a ausência de possibilidade de negociação com a plataforma (Moreno, 2022a) pela colega, o medo da retaliação, devido à existência de uma “ameaça permanente de exclusão” (Abílio; Amorim; Grohmann; 2021) ou de bloqueio pela empresa proprietária da plataforma digital parece funcionar, em muitos episódios, como uma motivação objetiva para a realização do cuidado não remunerado. Nesses casos, a recompensa e a retribuição seriam a possibilidade de continuar trabalhando sem nenhum tipo de punição, isto é, não sofrer nenhum prejuízo. Com o intuito de não ser surpreendida pela imprevisibilidade do cotidiano de trabalho dela e tentar evitar os pedidos absurdos - e não remunerados – dos clientes nas diárias, como, por exemplo, “limpar a caixa de areia do gato”, ela desenvolveu um conhecimento específico para tentar driblar e reconhecer essa incerteza das tarefas e torná-las, mais aceitáveis, de certa forma, quando não é possível escapar completamente dela. Segundo ela, se atentar para o campo de “observações”, localizadas nas ofertas de diárias oferecidas para o perfil dela na plataforma, no qual os clientes escrevem instruções, regras e prescrições

adicionais sobre o serviço contratado é importante para isso. Ao ser questionada sobre os critérios que a leva aceitar ou rejeitar um serviço, ela pontua:

É que o cliente não coloque observações, por exemplo, tem alguns que escrevem lá coisas absurdas: limpar a caixa do gato, limpar a caixa de areia do gato. Isso impossibilita que eu chegue lá e ele me fale isso? Não. Eu posso chegar lá e ele falar “ah, você tem que limpar a caixa do gato aqui” aí eu vou falar “não, não vou limpar”. Agora se ele escreve eu já vou sabendo [...] então, eu evito. Eu evito não, eu não pego, de fato. A verdade é essa [...] (Entrevistada B, 2025).

Todos esses métodos de trabalho desenvolvidos por ela, estão inteiramente conectados à eliminação e à redefinição das garantias sobre o próprio trabalho decorrentes da generalização da informalização no trabalho sob demanda, que leva a “[...] perda de formas estáveis, reguladas, reconhecíveis, das determinações que operam sobre distribuição, tempo de trabalho e remuneração, entre outros elementos (Abílio, 2021, p. 935). *Pari passu* a essa indefinição e incerteza, as empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado fortalecem ainda mais a assimetria, hierarquização e desresponsabilização constitutivas da relação social do cuidado, uma vez que intermediam quem quer, precisa, necessita, pode se isentar e pagar pelo cuidado com quem se responsabiliza e não pode deixar de provê-lo.

### **6.3 “Isso não condiz com uma limpeza que é para esse aplicativo fazer” - Entrevistada A**

A entrevistada A tem 33 anos de idade, concedeu a entrevista em junho de 2025, se autodeclara como branca<sup>27</sup>, é nascida no interior de São Paulo (SP), mas mora na capital do estado desde a infância. Ela afirma que está em acompanhamento clínico contra a depressão e a ansiedade desde 2018. Não é casada, não tem filhos e mora com a mãe. É formada em nutrição, possui especialização em fitoterapia e atualmente está cursando farmácia. Ela relata uma grande dificuldade, desde a pandemia, em encontrar oportunidades de trabalho na primeira área de formação. Segundo a interlocutora, durante a pandemia, ela não podia realizar estágio e nessa época, portanto, ela trabalhava em shopping. Assim, por não ter conseguido emprego na área e já estar “saturada” e insatisfeita com a rotina de vendedora de shopping, da escala 6x1 e trabalhar em datas comemorativas, ela viu na PDTCI 1 uma oportunidade

---

<sup>27</sup> Informação complementada e fornecida pela entrevistada, por e-mail, dia 26 de fevereiro de 2026, após questionamento do autor.

para: “fazer dinheiro”, ter a opção de “administrar” seus horários, dias de trabalho e contornar o que considerou como perda da “valorização no mercado de trabalho” na experiência profissional anterior. Além disso, para ela, fatores como “[...] flexibilização de horário e de dias [...] ter seu fim de semana livre, poder sair, ter uma vida social e poder conciliar também uma faculdade” (Entrevistada A, 2025) são as vantagens de trabalhar para as empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado.

Outro fator que a fez escolher prestar serviços para a PDTCI 1 foi a expectativa de se sentir amparada e “respaldada” pela empresa. Ela acreditava, antes de começar a trabalhar, que se algo acontecesse, ela contaria com um suporte de emergência e teria algum tipo de apoio. A única atividade de trabalho remunerado dela, há 3 anos, é prestar serviços para uma empresa de plataforma digital de trabalho do cuidado. Aliás, é a partir do valor que recebe das diárias que ela pode custear a graduação atual. Ao narrar sobre essa trajetória, ela conta:

nunca consegui um emprego na minha área, porque durante a pandemia tiraram nossa oportunidade de ir para um estágio, então, isso atrapalhou bastante, porque eu não consegui emprego [...] e de lá para cá, comecei a encontrar uma grande dificuldade no mercado de trabalho. E atualmente eu estou cursando farmácia. A PDTCI 1 tem sido, queira ou não, apesar dos pesares, o meu norte para eu estar custeando a faculdade, apesar de muitos obstáculos que eu tenho encontrado pela frente [...] eu procurei a PDTCI 1 porque eu sempre, a vida inteira, trabalhei em shopping, isso desde a faculdade. Então, eu já estava saturada dessa rotina de escala 6x1 e não conseguir nenhum emprego na minha área. Eu falei assim “bom, eu vou nesse aplicativo”, porque você administra o seu horário. Você pode escolher não querer trabalhar no final de semana inteiro e não querer trabalhar em véspera de Natal, em Ano-Novo. Você tem opção, ao contrário da área do shopping e do comércio. Você se vê obrigada a estar lá na véspera de Natal, de Ano-Novo, para bater meta. Eu vi uma oportunidade nesse aplicativo de estar fazendo meu dinheiro, de trabalhar o horário que eu quero, quando eu quero e ter ali um dinheiro [...] (Entrevistada A, 2025).

Apesar de ela nunca ter pensado na vida que trabalharia como diarista, a entrevistada ressalta que quando era vendedora em shopping, era comum a gerência colocá-la para fazer diversas funções além de vender: ser caixa, estoquista e, também, realizar a limpeza. Ela era obrigada a fazer o trabalho de limpeza porque não queriam contratar outra profissional para limpar. Isso foi responsável por desencadear nela uma espécie de obsessão por limpeza, destaca. Para a interlocutora, prestar serviços domésticos para a PDTCI 1 foi uma maneira dela encontrar “seu valor”, ou seja, de ser valorizada socialmente e de sentir sua mão de obra valorizada,

[...] não valorizada pela PDTCI 1, porque a PDTCI 1 não valoriza os profissionais, mas eu falo dos clientes, porque você vai no lugar, vai ter muitos clientes sim que te tratam com desdém, mas tem lugares que eles te chamam de volta para você estar ali, te contratam por fora, valorizam a sua mão de obra e veem que não é só uma limpeza que você está fazendo. Então eu encontrei meu valor ali [...] muitos desses clientes, às vezes, estão enfrentando uma depressão muito grande, às vezes não tem tempo para fazer um negócio e você está ali levando bem-estar para essas pessoas. Você não está só fazendo uma limpeza, você está levando bem-estar (Entrevistada A, 2025).

[...] tem clientes ali que não limpavam a casa há muito tempo porque estavam numa depressão profunda, não tinham condições nem de se levantar da cama, o parente vai e contrata o serviço [...] (Entrevistada A, 2025).

A partir do trecho acima, embora a entrevistada se sinta desvalorizada pela empresa de plataforma digital de trabalho do cuidado, por outro lado, ela diz se sentir valorizada quando os clientes e beneficiários do cuidado reconhecem que o trabalho dela não se trata apenas de uma simples limpeza. Nesse momento, o valor do trabalho dela parece ter uma importância maior não pelo valor monetário que ela recebe, mas porque seu trabalho levou bem-estar, contribuiu, de algum modo, para a saúde e melhorar as condições de vida e subjetivas dos clientes, muitos deles adoecidos mentalmente com depressão, como enfatizado por ela. Esse resultado só é possível porque, como afirma a estudiosa Eileen Boris, o cuidado é um dos componentes da reprodução social que inclui atividades associadas à existência pessoal ([...] III Colóquio Internacional [...], 2025). Assim, melhorar o bem-estar e o status dos outros envolve a realização de trabalho emocional (Hochschild, 2012) e o aspecto socioemocional, constituído por atividades psicológicas e cognitivas, é um dos “custos sociais envolvidos no trabalho de plataformas de cuidados domésticos” (Pulignano *et al*, 2023, tradução nossa). Muitas vezes, prevalecem no cuidado as dimensões não mercantis,

[...] às quais o dinheiro não pode atribuir valor [...] ao descrever a relação de cuidado como caracterizada unicamente por relações de mercado, ignoramos uma parte central do valor social que o cuidado remunerado possui [...] portanto, ao valorizar o trabalho de cuidado apenas com dinheiro, reduzimos a multidimensionalidade do cuidado, diminuindo assim seu valor integral (Messalem, 2021, p. 1168, tradução nossa).

O cuidado domiciliar intermediado por plataformas digitais de trabalho também pode ser motivado pela preocupação e reconhecimento da fragilidade dos clientes, uma vez que, “[...] como sugere a clínica do trabalho de cuidado, não é possível levar em conta a vulnerabilidade do outro sem mobilizar a própria sensibilidade [...]”

(Molinier, 2018, p. 201, tradução nossa). Contudo, mesmo reconhecendo que a necessidade do bem-estar dos clientes é garantida por seu trabalho, e reconhecer seu valor nisso, situações muitas vezes arriscadas para o corpo e para saúde dela compõem contradições vivenciadas por ela no cuidado domiciliar que realiza. O adoecimento, em muitos casos, integra a condição de trabalho de diaristas que trabalham por plataformas digitais (Gomes, 2024). A entrevistada declara que:

[...] você está na casa de alguém, indo trabalhar, você está em risco. Então, você se coloca em risco, de diversas coisas, porque você não sabe quem é a pessoa [...] no comecinho da PDTCl 1, quando eu ainda era ingênua, não tinha ainda as manhas, eu me submeti a certas situações porque eu tinha medo de ser desativada da plataforma, então, eu já cheguei em locais que não era uma limpeza padrão comum, uma limpeza de manutenção. Era uma limpeza que era para serviço profissional, era uma casa de acumulador, e a PDTCl 1 não tem controle disso. Eu não entendo como que um aplicativo desses, que contrata TI, algoritmo para estar colocando serviço para gente, não tem uma inteligência artificial para filtrar essas coisas, para controlar e ver, antes de sair aprovando, as solicitações dos clientes. Como eu já cheguei em um local onde tinha mancha de sangue em banheiro para limpar, aí você chega nesse local, muitas vezes achando que vai ter produto suficiente, luva, não vai. Muitas vezes você tem que levar do seu bolso por precaução. Você tem que levar luva, porque você chega no local, você se depara com situações que você fala “pera aí, isso não condiz com uma limpeza que é para esse aplicativo fazer”, é para uma empresa profissional que cuida de riscos biológicos fazer. Muitas vezes, no dia seguinte, que eu já saí de serviços assim, eu já amanheço com escaras na mão, com micose. Rinite é o que eu mais tenho [...] a gente não recebe insalubridade porque, afinal, é um aplicativo de terceirizado (Entrevistada A, 2025).

Essas situações, narradas acima pela entrevistada, estão relacionadas ao fato de as plataformas digitais de trabalho fornecerem poucas informações às trabalhadoras sobre os clientes e o trabalho a ser executado, dificultando o conhecimento dos riscos que elas poderão enfrentar (Ticona; Mateescu; Rosenblat, 2018), um tipo de “[...] orquestração de assimetrias de informação que distorcem as relações de poder em benefício dos solicitantes, e não dos trabalhadores [...]” (Van Doorn, 2017, p. 903, tradução nossa), que leva a uma confusão intencional (Keller, 2021), produzida e criada pelas plataformas, sobre as responsabilidades e os tipos de tarefas que as trabalhadoras devem realizar. Com efeito, como demonstra a passagem acima, arcar com os custos de materiais de limpeza e de instrumentos de trabalho, que deveriam ser fornecidos pelos clientes, para se precaver de situações imprecisas, é uma competência adquirida pelas experiências de trabalho da diarista para evitar surpresas advindas do ocultamento de informações pelos clientes.

A transferência de riscos e responsabilidades da plataforma para trabalhadores, bem como a distribuição de custos diretos e indiretos são meios de controle que direcionam e organizam o trabalho de cuidado por plataformas (McDonald; Williams; Mayes, 2021). Isso fica evidente no excerto acima quando, tanto a empresa proprietária da plataforma, em nome da personalização do cuidado, quanto o cliente, permitem e esperam que a responsabilidade do cuidado, que seria de uma empresa especializada em riscos biológicos, seja das diaristas, visto que,

[...] as especificações de um dado trabalho anunciado em uma plataforma podem não corresponder às suas circunstâncias materiais, e essa imprecisão abre espaço para os clientes obscurecerem solicitações mais perigosas. Plataformas de limpeza sob demanda contam principalmente com relatórios de clientes para descrever com verdade os serviços que eles solicitam [...] comunicações importantes com os clientes às vezes são encobertas, um fato que pode colocar os trabalhadores em situações vulneráveis (Ticona; Mateescu; Rosenblat, 2018, p. 36-38, tradução nossa).

Por sinal, a expectativa dos clientes de que as trabalhadoras exerçam funções extras e não serem remuneradas por isso parecem comum no cotidiano delas e tem origem na informalização dos acordos de trabalho (Pulignano *et al*, 2023). A interlocutora conta que durante muito tempo, antes de essa questão ser modificada pela plataforma apenas recentemente, era comum os clientes solicitarem uma limpeza padrão, de manutenção, e ao chegar no local ser surpreendida com o cliente solicitando uma limpeza pós-obra, um tipo de limpeza que envolve outros tipos de custos econômicos, maior quantidade de materiais específicos, raspar manchas de tinta e “muito mais esforço braçal”, mas com pouca diferença de valor pago entre uma categoria e outra. Uma postura que ela encontrou para tentar escapar das solicitações de tarefas a mais é evitar os clientes preferenciais<sup>28</sup>. Segundo ela, ao perceber que é preferencial, o cliente vai aumentando a quantidade de tarefas extras exigidas. Todavia, ela não consegue fugir completamente do exercício do cuidado não remunerado, como explica nos casos da cliente a seguir:

[...] já é a segunda vez que ela fala que contratou cômodo errado. Ela tinha quatro quartos e dois banheiros. Ela só colocava dois quartos e dois banheiros [...] ela fala uma coisa, contrata uma coisa e você chega lá é outra [...] é o que mais tem ali. O cliente contrata dois banheiros e dois quartos. Você chega lá, aí ele fala “você pode limpar o escritório?”, mas escritório

---

<sup>28</sup> Clientes preferenciais são clientes assinantes que escolheram uma profissional específica para atendê-los de maneira contínua, dando prioridade a essa profissional nas demandas de serviço dentro da plataforma digital de trabalho do cuidado. Funciona como uma espécie de assinatura com uma diarista escolhida como preferencial.

também é um cômodo. E se você não limpa, diminui sua nota [...] pode passar só essas roupinhas aqui? Só essa?" (Entrevistada A, 2025).

[...] diversas vezes, eu já questionei as notas baixas que eu fiz [...] a nota não faz sentido, eu fiz tudo que a cliente pediu. Só porque eu não segui uma coisa que não estava na lista, que a cliente pediu por fora, só porque eu não segui, ela vai lá e baixa a nota [...] eles têm um método deles [...] (Entrevistada A, 2025).

O medo latente de não ter mais diárias, ser desativada por recusar ofertas de trabalho (Keller, 2021) e o receio de que a insatisfação do cliente leve a uma avaliação negativa que pode afetar oportunidades de trabalho futuras (Pulignano, 2023), parece não trazer outra saída para ela a não ser lidar com a imprecisão e enfrentar os riscos que essa indefinição traz. Por causa disso,

[...] os trabalhadores estão bem cientes de como suas interações podem impactar suas classificações, porque eles entendem como essas classificações podem afetar tudo [...] os trabalhadores devem pesar dizer 'não' a um pedido, recusar um emprego, quebrar uma regra da plataforma ou se envolver em outros comportamentos de autoproteção contra as potenciais consequências negativas para seus meios de subsistência (Ticona; Mateescu; Rosenblat, 2018, p. 40, tradução nossa).

No mercado de serviços domésticos, múltiplas explorações ocorrem e o trabalho doméstico subordinado às plataformas digitais aumenta a disparidade de poder entre trabalhadoras e clientes, alterando as condições de trabalho delas (Wiesböck, 2023), gerando reflexos na autonomia e nas escolhas da trabalhadora. De acordo com a entrevistada, "[...] você tem autonomia de horário, mas você não tem essa autonomia de escolher cem por cento tudo [...] a autonomia de você escolher ou definir a limpeza que vai fazer, não tem [...]" (Entrevistada A, 2025). Embora ela afirme ter autonomia de horário, uma circunstância, ocorrida em abril, alterou essa suposta vantagem ao ponto de se tornar um caso judicial. No caso em específico, a autonomia da negociação e do acordo que ela fez diretamente com o cliente não foi respeitada. Ela menciona que

[...] eu estou para processar a PDTCI 1, porque eu já estive na casa de um cliente, em abril, onde eu fui fazer uma diária que ele pediu para usar a WAP dele, que é um aspirador caro, teoricamente. Nesse dia que eu fui, eu liguei a WAP dele no quarto. A WAP dele pegou num quarto, passei o aspirador, só que na sala, quando eu liguei na tomada - a tomada da sala era condizente com a potência, era 127 volts - quando eu liguei, o disjuntor da casa dele desligou. E nessa que ele desligou e ele foi ligar de volta, a WAP já não ligava mais. E eu lá conversando com ele - geralmente eu tenho o hábito de gravar áudio, sempre tenho que gravar áudio para garantir provas, só que nesse dia eu não gravei - o cliente falou bem assim "não, tudo bem, eu vou levar essa WAP para o eletricitista porque eu acho que ela já estava dando uns problemas

técnicos mesmo”. Ficou por isso mesmo [...] só que na WAP dele, eu já reparei, tinha uns fiozinhos de cromo para fora, estava meio estranho [...] eu já percebi que a rede elétrica da casa dele já estava meio estranha porque eu levava choque em alguns lugares, onde eu tirava alguns eletrodomésticos da tomada [...] eu fui embora e o cliente assim, totalmente animado, me deu tchau e tudo mais [...] uma semana e meia depois, a PDTCI 1 entra em contato comigo, mandando apenas a foto da WAP, não mandou vídeo, não mandou nada, mandou apenas a foto da WAP falando que o cliente entrou em contato dizendo que eu queimei a WAP dele [...] eu falei assim “você têm nota? Alguma coisa?”. Eles me mandaram apenas uma fitinha printada, que o cliente mandou, uma fitinha printada, apenas com o nome da WAP, versão do modelo e o valor de R\$1.849,00, preço da WAP que ele pagou na época [...] eu fui procurar o modelo na internet. Ele pagou na época R\$1.849,00, ou seja, ele não mandou para o eletricitista, porque se ele tivesse mandado para o eletricitista, eu tenho certeza que não ia chegar nesse valor. Então, ele não mandou em nenhum momento para análise. No pedacinho do extrato que chegou, não vinha os dados dele, não vinha os dados se ele mandou para algum eletricitista, o que era aquela nota [...] não mandou laudo técnico de revisão, nada, só mandou aquilo. Eu falei assim: “o que vocês vão fazer? Porque eu não queimei isso, deve ter sido algum problema na casa dele”. Eles simplesmente colocaram no meu extrato, eles sentiram a liberdade de colocar no meu extrato esse valor cheio, R\$ 1.849,00 dividido em sessenta parcelas [...] sem acordar nada, sem me mandar um documento para eu assinar concordando, sem pegar aquele equipamento e mandar para revisão técnica, sem solicitar um laudo, porque nos termos de uso da PDTCI 1, está escrito que quando o cliente tem algum dano em algum equipamento, em alguma coisa, em algum bem material, ele tem que ter uma prova cabível, ele tem que apresentar um laudo, alguma revisão [...] em termos de uso, no próprio site, está escrito assim: profissional tem direito a recusa de pagar qualquer ressarcimento se não tiver laudo técnico, ou seja, eu tinha esse direito de recusar. Você pensa “ah, ok, vai ser descontado essa parcela uma vez no mês”. Não, é a cada diária que eu fazia. Por exemplo, se amanhã me aparece uma diária que custa R\$ 100, eu não vou receber esses R\$ 100, eu vou receber o valor líquido com desconto dessa parcela [...] antes desse b. o todo de abril, eu conseguia tirar R\$ 1400 por mês, R\$ 1500 por mês. Agora não chega nem a R\$ 700 por mês, tipo o equivalente a uma bolsa de estágio que eu recebo, porque toda diária que eu vou é descontado R\$ 30,80 de mim (Entrevistada A, 2025).

Dessa maneira, apesar das plataformas desse ramo se isentarem das responsabilidades por não pagamentos e incentivarem que as questões envolvendo cliente e trabalhador sejam resolvidas entre eles (McDonald; Williams; Mayes, 2021), no caso da interlocutora, tarifas foram impostas a ela de maneira unilateral, mesmo ela tendo acordado com o cliente, culminando em uma dívida baseada em descontos de ganhos futuros (Ticona; Mateescu; Rosenblat, 2018). Para compensar a perda financeira advinda dessa dívida parcelada, a trabalhadora começou a aceitar diárias mais longas, de oito e nove horas, por exemplo. Por conta dessa dívida, ela é obrigada a permanecer prestando serviços para a plataforma, mesmo que implique em “trabalhar de graça”, porque parte da sua atividade de cuidado domiciliar remunerado passou a ser exigido e coexistir como obrigação e dever para quitar a dívida. Parte da

remuneração sobre o trabalho dela está sendo apropriada pela PDTCI 1 devido a uma questão envolvendo a funcionalidade técnica de um equipamento do cliente, ou seja, a remuneração não condiz com a quantidade de horas trabalhadas e a negociação com a plataforma não é uma possibilidade (Moreno, 2022c). Ela nos contou que em uma passadoria cujo valor é noventa reais, ela só vai receber sessenta reais devido à essa multa parcelada. A dimensão do trabalho não remunerado é a operacionalização da individualização do risco pela plataforma: é o custo do risco que as trabalhadoras suportam individualmente (Pulignano *et al*, 2023). A cobrança de taxas escalonadas (McDonald; Williams; Mayes, 2021), como tarifas associadas a multas, é outra forma na qual os custos são distribuídos diretamente sobre o valor das diárias dela:

[...] teve um dia que eu tinha uma cliente e aconteceu um imprevisto comigo e eu não estava bem. Tive que cancelar o serviço umas nove horas da noite. Me cobraram lá no extrato, no dia seguinte, quarenta e cinco reais. Quarenta e cinco reais de cancelamento, de multa, mais a parcela de trinta reais. Na próxima diária, eu vou trabalhar de graça [...] praticamente vou ter que fazer diária essa semana inteira de graça [...] (Entrevistada A, 2025).

A despeito de todos esses desafios, a trabalhadora ainda considera que as habilidades interpessoais como “ouvir o cliente” e “prestar aquele atendimento com qualidade” (Entrevistada A, 2025) algumas das capacidades obtidas, aprimoradas e utilizadas na prestação de serviços para a PDTCI 1. Honestidade e zelo também aparecem como aptidões consideradas extremamente importantes para garantir que ela não “saia como uma suspeita” (Entrevistada A, 2025), tenha em vista que quando algo some na casa de um cliente, a diarista é a primeira a ser considerada culpada, afirma. A presença do cliente e/ou a maneira como o cliente trata e se relaciona com ela tem efeito direto na qualidade do serviço, na maneira de efetuar-lo e de engajar a própria personalidade, conforme ela aponta:

[...] tem clientes que muitas vezes não lembram nem de oferecer um copo de água. Você vai fazer o serviço com aquela energia, com aquela animação? Não. Muitas vezes ocorre de a diarista entregar o serviço meio que de qualquer jeito, porque o cliente trata mal [...] a gente também não vê a hora de ir embora daquele lugar [...] às vezes a gente entende que não tem obrigação de oferecer, mas eu acho que a coisa vai do bom senso [...] eu nunca deixei de oferecer um copo de água para alguém que já veio prestar um serviço aqui em casa, porque eu não sei quantas horas esse profissional está na rua debaixo de um sol. E se ele esqueceu a garrafa dele? Eu ofereço [...] tem cliente que simplesmente vai se lembrar da sua existência, que você não é um robô, quando está faltando duas horas para acabar o serviço, aí ele se lembra que você não é um robô, te oferece água e pergunta se você quer ir ao banheiro (Entrevistada A, 2025).

Não me importo se o cliente vai estar ou não [...] quando ele sai, lógico que fica melhor para limpar, porque você está com o espaço livre, não vem gente passando, atrapalhando [...] eu estou lá para fazer o serviço, se ele vai atrapalhar, então, o serviço, obviamente vai sair de baixa qualidade, porque você está limpando e a pessoa atrapalhando [...] (Entrevistada A, 2025).

Apesar de toda essa dimensão relacional ser importante para o trabalho da interlocutora, ao ser questionada se o trabalho por plataforma necessita de vínculo afetivo com o cliente, ela diz: “Não, graças a Deus não. O lado bom de estar no aplicativo é porque você não precisa forçar, ser uma pessoa simpática, você é o que você quiser. Se quiser entrar no serviço e sair de cara fechada [...]” (Entrevistada A, 2025). Nas relações de trabalho, principalmente no setor de serviços que lidam com clientes, o afeto forçado se transforma em um instrumento de trabalho comercializado. Muitas vezes, é necessário para a pessoa trabalhadora separar o que ela sente do modo como ela aparenta se sentir, isto é, ela precisa fingir que está se sentindo de determinada maneira, como se fosse uma “tarefa psicológica extra” (Hochschild, 2012, p. 94, tradução nossa), para manter essa diferença entre sentir e fingir, a partir da supressão de sentimentos, emoções e sensações. Chama-se de dissonância emocional a habilidade de separar o eu “real” do eu “encenado” (Hochschild, 2012, p. 133, tradução nossa) nas situações de trabalho. Todavia, para a trabalhadora, um motivo positivo de prestar serviços para plataformas digitais é justamente não ter que realizar dissonância emocional, isto é, não precisar fingir, nem forçar sentimentos e aparências. Assim, esse tipo de serviço simboliza para ela uma possibilidade de não ter que realizar uma faceta do trabalho emocional.

#### **6.4 “Estou fazendo limpeza porque eu tive um *burnout*, isso aqui para mim é terapia” – Entrevistada C**

A entrevistada C tem 48 anos de idade, concedeu a entrevista em julho de 2025, se autodeclara como branca<sup>29</sup>, é nascida em Curitiba (PR), onde mora atualmente. É licenciada em artes, é mãe solo, solteira e tem dois filhos, um de 22 anos e outro de 18, e uma filha de 9 anos. Presta serviços para a PDTCI 2, plataforma digital recomendada por uma amiga, desde setembro de 2024 e trabalha como artista visual fazendo exposições e oficinas. Antes de começar a prestar serviços de limpeza para plataforma digital, a interlocutora nunca havia realizado o trabalho como diarista

---

<sup>29</sup> Informação complementada e fornecida pela entrevistada, por mensagem de texto no WhatsApp, dia 19 de fevereiro de 2026, após questionamento do autor.

na casa de terceiros. Dois fatores principais influenciaram o início da interlocutora com o trabalho de limpeza, que ela classifica como uma “terapia” (Entrevistada C, 2025): um *burnout*, oriundo do trabalho em um escritório de consultoria para concessionárias da Mitsubishi que ela trabalhava, e um prejuízo financeiro advindo de uma exposição artística em São Paulo que não deu certo e ela precisava “levantar a grana” (Entrevistada C, 2025) perdida. De acordo com ela, “não consigo mais ficar presa assim num horário fechado, sabe? Num lugar fechado, com aquela mesma rotina diária, aquela pressão [...]” (Entrevistada C, 2025). Ela conta que não quer mais voltar para o “corporativo” para poder dar mais atenção e cuidar da filha. As obrigações que a maternidade e os cuidados infantis exigem, como o amor e a atenção, condicionam o horário que ela libera na agenda da plataforma para trabalhar. O horário de trabalho que ela disponibiliza para as diárias na PDTCI 2 só começa às dez horas da manhã, período em que ela já acordou a filha, deu café da manhã para ela e a encaminhou para a van da escola. Para ela, a flexibilidade de trabalhar por plataforma digital possibilita a conciliação de vários aspectos de sua vida pessoal e profissional:

[...] no aplicativo, trabalhando assim, eu tenho essa flexibilidade que eu não teria trabalhando fixo num corporativo. Não ia aproveitar minha filha, não poderia ter ido para São Paulo e ficado uma semana lá [...] tem essas vantagens que para mim são vantagens bem relevantes assim sabe que eu consigo conciliar várias coisas [...] o lado artista, o lado mãe, o lado que tem que trabalhar (Entrevistada C, 2025).

A existência e a continuidade dos serviços subordinados às empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho e da própria força de trabalho extrapolam o momento da tarefa/serviço propriamente ditos. Há uma série de questões adjacentes, coexistentes e formadoras das rotinas de trabalho remunerado, constituídas por práticas e relações reprodutivas e não remuneradas também cruciais para o funcionamento de toda essa dinâmica, quer dizer, a força de trabalho, principalmente das mulheres, não se resume ao local de trabalho e ao momento de realização do serviço pago. As pessoas trabalhadoras são membros de famílias, possuem vidas complexas e multifacetadas estruturadas por diversas relações e obrigações (Van Doorn; Shapiro, 2023). Muitas mulheres, como no caso da entrevistada, recorrem à flexibilidade dos trabalhos temporários e parciais em plataformas digitais para reduzirem o conflito entre vida profissional-pessoal e pela necessidade de conciliação entre trabalho, casa e família, ter mais tempo com os filhos e poder se dedicar aos cuidados infantis (James, 2024). Uma das estratégias dessa

conciliação é o acúmulo de “[...] horas de trabalho durante o período letivo para dar espaço para cuidar dos filhos durante as férias escolares” (James, 2024, p. 11, tradução nossa). A interlocutora ressaltou que no mês de junho, um mês antes da nossa entrevista, ela trabalhou de forma mais intensa para deixar apenas três dias liberados na agenda de julho para ficar com a filha devido ao período de férias. Para a mãe solo, ao trabalhar por aplicativo, “[...] cada dia é um é um universo diferente [...]” (Entrevistada C, 2025), diferentemente do “mesmo bolinho de pessoas” e do mesmo “ciclo vicioso” do trabalho em escritório. Permanecer trabalhando para plataformas digitais significa para ela uma forma de conhecimento e de relacionamento interpessoal, no qual ela acaba “trocando ideias” (Entrevistada C, 2025) com clientes.

De acordo com a interlocutora, “[...] limpar a casa, todo mundo sabe. Não tem assim segredo, na verdade, em limpar uma casa [...]” (Entrevistada C, 2025). Entretanto, ao ser questionada se ela teve que aprender alguma habilidade nova para trabalhar com limpeza mediada por plataforma digital, ela pontua:

eu não sabia limpar um vidro [...] tinha um casal que eu ia toda semana [...] eu cheguei para ele e falei “olha, eu nunca trabalhei com isso, eu estou aprendendo, tá?” [...] e daí eles ficavam pesquisando durante a semana assim tipo formulinhas para limpar box [...] (Entrevistada C, 2025).

Na passagem acima, a capacidade da entrevistada em evitar embaraço para si, decorrente de não saber como limpar um vidro, evidencia a dimensão e a habilidade relacional do cuidar no seu trabalho. Essa dimensão também está presente quando ela afirma que “ter paciência” é importante, “[...] porque tem uns clientinhos que olha, eles te tiram do sério já no “oi” quando abre a porta [...] você tem que ter um jogo de cintura [...]” (Entrevistada C, 2025). Em algumas ocasiões, o controle emocional tácito é mobilizado durante a realização da diária, principalmente em situações desconfortáveis protagonizadas pelos clientes, ainda que a trabalhadora fique “arrasada” depois. Ela relembra que

[...] teve um dia que eu voltei arrasada, vim chorando para casa [...] ela fez o almoço e largou tudo lá para eu limpar a cozinha [...] tinha comida nas panelas e eu perguntei para ela o que que ela queria que fizesse. Se ela ia, sei lá, botar fora, ia botar em potinho, guardar na geladeira, o que era para fazer. Ela olhou para mim e falou assim “se quiser levar para casa, pode levar, porque eu vou jogar fora mesmo” [...] eu fiquei olhando a cara dela [...] até nisso eu acho que tem jeito. Eu penso assim, se a pessoa às vezes está passando um perrengue, alguma coisa, até levaria para casa, mas tem um jeito de se falar [...] eu me coloquei no lugar de uma pessoa que talvez não

tivesse nada para comer em casa, que talvez levasse, porque acontece. Como essa pessoa ia se sentir? [...] (Entrevistada C, 2025).

Nesse caso acima, a indignação foi uma emoção negativa (Gutiérrez, 2020), condenatória (Ariza, 2020) suprimida por um ato de gestão emocional (Hoschild, 1979) e o choro foi a manifestação corporal dessa emoção. No caso do trabalho doméstico remunerado, a indignação é uma situação de conflito comum, principalmente quando as trabalhadoras sentem “[...] que não estão recebendo o status/reconhecimento que acreditam merecer dos empregadores” (Gutiérrez, 2020, p. 275, tradução nossa). De modo contrário, “ser acolhida” e reconhecida como ser humano são critérios de tratamento que torna um lugar especial e preferencial para ela trabalhar:

Acolhimento, você ser tratado como um indivíduo, não como uma pessoa qualquer, que está ali só para fazer um serviço, que para muita gente é um serviço menor que os outros [...] que me vê não como uma pessoa menor que ela por eu estar limpando a casa dela [...] que me respeita como um ser humano, não pelo que eu estou fazendo [...] (Entrevistada C, 2025).

Ela considera, seguindo ainda na seara da relação com o cliente, que “vínculo” e “afeição” são competências relevantes, inclusive, para manter e continuar fazendo diárias, fora do aplicativo, para o mesmo cliente. Para a entrevistada, realizar tarefas que seriam adicionais e de responsabilidade dos clientes, como trocar a roupa de cama, estender e recolher roupas para aqueles que ela já tem algum tipo de vínculo estabelecido não é um problema. A complicação é quando clientes usam a “malandrangzinha” (Entrevistada C, 2025) e contratam uma limpeza geral, mas acabam solicitando serviços adicionais a ela, que ela acaba realizando para não gerar conflito:

[...] o meu filho baixou o aplicativo como cliente para a gente ver mais ou menos o valor da diária, essas coisas e tal. E daí eu vi lá, tipo, passar roupa é adicional. É limpar vidro, é adicional. Tem vários adicionais assim, no caso, que os clientes não colocam [...] daí quando você chega lá e eles pedem, você não vai falar “eu não vou fazer, porque isso está como adicional”, eu acabo fazendo. Não vou criar esse atrito com o cliente [...] (Entrevistada C, 2025).

A falta do cuidado domiciliar não remunerado, de manutenção, e de organização básica, por parte de quem contrata, é uma outra dificuldade que implica em tempo perdido para a execução de tarefas desnecessárias, que atrapalham o trabalho “de verdade” dela, como explica a seguir: “[...] às vezes você chega numa casa tem um monte de coisa para você limpar, só que você perde mais tempo

organizando do que limpando [...] o que você foi fazer lá de verdade [...]” (Entrevistada C, 2025). Conforme notado por ela, a desresponsabilização com tarefas domésticas básicas pelos clientes é intencional e chega a alguns extremos: “Se cair um açúcar no chão a pessoa nem junta, fica passando por cima porque você vai lá amanhã limpar [...]” (Entrevistada C, 2025).

Apesar disso, não é incomum o vínculo estabelecido com os clientes ultrapassar os limites e contornos dos aplicativos de limpeza: “Tem um rapaz que eu já fiquei com o gato dele, que ele pediu. Foi viajar, perguntou se eu podia ir lá na casa dele olhar a gatinha, fiquei com chave e tudo [...]” (Entrevistada C, 2025). Situação parecida acontece com a única cliente, estudante de medicina, para quem ela abriu a exceção de trabalhar a noite. Ela conta que a garota é acumuladora e que realiza “taxas<sup>30</sup>” para conseguir dinheiro e pagar pelo trabalho da diarista. Na época, a trabalhadora prestava serviços para a jovem fora do aplicativo, mas a primeira diária feita foi intermediada pela PDTCI 2. Sobre esse primeiro encontro ela expõe:

[...] esse caso dessa menina, que ela faz medicina, ela é acumuladora [...] agora ela me chama por fora do aplicativo por causa dos horários dela, então assim, o aplicativo você pode trabalhar até dez da noite, mas eu não aceito limpeza a noite pelo aplicativo [...] a única pessoa que eu vou à noite é na casa dessa menina, porque eu sei que o horário dela é esse e é um combinado nosso [...] a primeira vez que eu fui lá foi um sábado. Chegou a oferta de limpeza. Eu estava de boa, tenho nada para fazer, vou aceitar. No fim eu aceitei e ela aceitou [...] e ela tinha que descer, porque o portão estava estragado e tal, e ela desceu e começou a pedir “desculpa, desculpa, desculpa”, mas eu não estava nem ouvindo. E foi indo, foi subindo, subindo o elevador e ela falando e eu ali só “aham, aham, não esquenta”. Na hora que ela abriu o apartamento eu não aguentei. Eu falei “meu Deus do céu” [...] ela olhou para mim e falou assim: “entendeu agora porque eu estou te pedindo desculpa? Eu estou morrendo de vergonha, mas eu não consigo” [...] acho que toda a louça dela estava na pia, com resto de comida, tudo mofado. Os gatos vomitaram pelo apartamento inteiro, roupa jogada, porque não tinha como andar dentro do apartamento [...] a gente tirou acho que uns dez sacos de lixo, daqueles pretos grandes, de uma kitnet [...] não tinha condição de sentar dentro do apartamento, para você ter uma ideia. Tipo, não tinha condição de ficar lá dentro, eu estava agoniada e aquilo vai te dando uma satisfação [...] (Entrevistada C, 2025).

A busca pelos resultados satisfatórios nas diárias que realiza, de “terminar e ver o negócio limpo” (Entrevistada C, 2025) é uma condição subjetiva mais intensa para a entrevistada pelo fato de ser portadora de transtorno de ansiedade e TOC. Segundo afirma: “[...] eu gosto de pegar e terminar e ver o negócio limpo. Nossa!

---

<sup>30</sup> Expressão utilizada em Curitiba (PR) para se referir a trabalhos temporários, esporádicos, do tipo *freelancer*, informal, sem vínculo empregatício.

Quando eu termino, eu faço até vídeo, que para mim aquilo é satisfatório [...]” (Entrevistada C, 2025). É motivada por essa satisfação que a diarista não esconde a preferência por casas que estão mais “caóticas”. Novamente a indignação aparece, mas dessa vez com clientes que mesmo com os domicílios extremamente limpos a chamam para trabalhar e ela tem que limpar onde não tem o que limpar, ficar “lustrando” e “alisando” só para mostrar que faz alguma coisa. Nessas ocasiões, a frustração toma conta da interlocutora pelo resultado do trabalho dela não aparecer. É como se ela não se reconhecesse no que faz. É por essa razão que

O reconhecimento do trabalho, por seu valor estruturante da saúde mental, deve incidir sobre *um trabalho que tenha sentido e um valor para a pessoa que o realiza*. O valor do trabalho – no sentido ético do termo, não no sentido utilitarista – não é conferido de fora para dentro, por outrem. Ele depende antes de tudo do que é importante para nós, em função de um tecido de experiências [...] a negação do reconhecimento é uma forma maior de sofrimento no trabalho (Molinier, 2012, p. 36-37).

Como o trabalho é estruturante da saúde mental, a diarista destaca que trabalhar por aplicativo é “mais para a cabeça mesmo” (Entrevistada C, 2025) e que para ela o “cansaço físico”, resultante do trabalho como diarista, compensa mais do que o “cansaço mental” da rotina em escritório:

[...] o cansaço físico, porque é físico [...] você chega em casa morta. Tem dias que eu não consigo nem comer de tão cansada, eu tenho preguiça. Só que você deita e você descansa. Agora, o cansaço mental, você não descansa, você não dorme direito, você está sempre estressada, qualquer barulho te irrita. Eu chegava do escritório, a voz dos meus filhos me irritava [...] (Entrevistada C, 2025).

A possibilidade de várias classes sociais diferentes agendarem diárias por um aplicativo exige da trabalhadora a resiliência como habilidade. Na opinião dela, “[...] eu consigo transitar em todos os ambientes [...] desde o tipo de elite até a classe mais humilde, porque todo mundo pede o aplicativo hoje [...]” (Entrevistada C, 2025). Uma outra habilidade, além de ser considerada rápida e focada, que ela diz ser primordial para que os clientes a chamem mais de uma vez, é a de “buscar passar confiança”. Ela explica que para passar confiança ela não realiza determinadas tarefas como abrir guarda-roupas, não mexer em geladeiras e nem no interior de armários de cozinha porque considera serem “coisas bem pessoais” (Entrevistada C, 2025). Mesmo que o cliente questione essas escolhas feitas por ela para se proteger, ela mantém essas práticas para evitar desconfiança e acusações de roubo caso algum objeto suma

porque, afinal, ela é a “estranha da casa” (Entrevistada C, 2025). Acusações de roubos são um tipo de humilhação que marca o cotidiano do trabalho doméstico, porque

[...] o emprego doméstico tem o poder de maximizar a sensação de rebaixamento, distância social extremada que ataca as domésticas. Essa maximização extra ocorre porque muito do conteúdo do emprego doméstico é, por si só, composto por tarefas de natureza degradante (Freitas, 2014, p. 202).

Para a trabalhadora, os clientes reconhecerem, respeitarem e valorizarem a confiança que ela busca passar, dá uma “levantada na autoestima” (Entrevistada C, 2025), contrapondo, em certa medida, a sensação de rebaixamento tão presente no cotidiano dessa ocupação. Porém, ter que lidar e provar que não se encaixa no estigma de pessoa inferior, ignorante e sem acesso às coisas que esse tipo de trabalho carrega são dimensões objetivas que perpassam seu cotidiano, como os questionamentos, surpresa e espanto dos clientes por ela ser formada e estar fazendo faxina:

Teve até um dia que eu fui fazer uma limpeza também num apartamento no Champagnat, a moça ficou "nossa, mas você tem faculdade?" eu falei "tenho. Tenho faculdade, sou formada". Parecia algo de outro mundo, parecia algo surreal [...] daí ela falou assim "tá, mas por que você está fazendo limpeza?" Eu falei "estou fazendo limpeza porque eu tive um *burnout*, isso aqui pra mim é terapia" (Entrevistada C, 2025).

Alguns estudos voltados para a intermediação digital do trabalho doméstico por plataformas afirmam categoricamente que nesse contexto os laços entre clientes e trabalhadoras são de distanciamento, não se traduzem em relação próxima, nem familiar e que essa interação é impessoal e unicamente comercial, apesar da presença de elementos afetivos (Mantilla-León; Castañeda, 2024). A análise desta última entrevista mostrou como os limites entre distanciamento e impessoalidade, justamente por conta os elementos afetivos, subjetivos, pessoais e relacionais presentes no trabalho doméstico não são tão definidos e identificáveis assim.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, para investigar o entrelaçamento entre o trabalho do cuidado não remunerado e as práticas de trabalho doméstico remunerado vinculadas às empresas de plataforma digital de trabalho do cuidado, desenvolvemos um estudo de caráter qualitativo, com realização de entrevistas semiestruturadas, e amostragem do tipo intencional e não probabilística. Baseados nos relatos, notabilizamos que o trabalho doméstico no contexto da plataformização é também uma ocupação reprodutiva relacionada ao cuidado porque produz bem-estar e atende necessidades específicas dos outros. A partir dessas características, mostramos a imbricação entre o Circuito do Cuidado como Profissão com os Circuitos de Ajuda e/ou Obrigação e elucidamos que os Circuitos se inter-relacionam e se mesclam com aspectos das dimensões física, cognitiva, relacional, sexual e emocional do cuidado. Aliás, a capacidade de reflexividade das entrevistadas e suas opiniões sobre cuidado direto e indireto nos mostraram, contradizendo uma parte da literatura sobre o tema, que, no Brasil, apesar das profissões relacionadas ao cuidado direto serem mais valorizadas socialmente, em nosso estudo, o cuidado indireto, que segundo a visão dominante seria menos valorizado, é justamente a opção escolhida e de maior valor para as diaristas.

Identificamos que as motivações das diaristas em iniciarem e permanecerem trabalhando para plataformas digitais vão além da questão monetária e econômica, marcada pela possibilidade de terem mais dinheiro e poderem receber pagamentos toda semana, por exemplo. Há outras motivações, que elas consideram importantes, envolvidas. O trabalho pode significar, apenas para citar algumas razões relatadas: um hobby, uma forma de lidar com a solidão, com a depressão e com a ansiedade; significa uma alternativa para a insatisfação e o cansaço com as ocupações profissionais anteriores; possibilita a flexibilidade de horário para exercer o trabalho do cuidado materno e dar atenção à filha; significa a possibilidade de melhorar as condições de vida, de saúde e subjetiva das pessoas clientes; representa uma forma da trabalhadora se sentir reconhecida e valorizada; ter mais tempo livre e para cuidar da própria saúde; uma tentativa de fugir da informalização do trabalho.

Em relação aos diferentes conhecimentos e habilidades que as trabalhadoras domésticas mobilizam para dar materialidade e concretude ao trabalho que realizam destacam-se nos relatos delas: a preocupação em ser esteticamente apresentável e

ter uma aparência agradável, suprimir o nervosismo e o estresse, ter paciência, ter jogo de cintura, ter controle emocional, passar confiança, ouvir o cliente, não precisar fingir simpatia, ter compaixão, empatia, afeição, vínculo, oferecer apoio e compreender as dificuldades das pessoas clientes, dispor de honestidade e zelo para não sair como suspeitas, falar baixo, não incomodar as pessoas clientes, fazer uma limpeza silenciosa, ter boa comunicação, ser bem-resolvida, ter conhecimentos específicos sobre aparelhos eletrodomésticos digitais e sobre a limpeza correta de porcelanatos, arcar com os custos de instrumentos de trabalho e materiais de limpeza básicos.

Além disso, interpretamos aspectos da plataformização do trabalho por meio de pressupostos provenientes da inter-relação entre o campo CTS e gênero a partir de uma abordagem construtivista da tecnologia, que se afasta do determinismo tecnológico, ou seja, é uma vertente que tem a preocupação em evidenciar e explicar a não neutralidade da tecnologia, dos dispositivos e dos artefatos técnicos. Explicamos que, em nosso país, a alocação de mão de obra de mulheres via intermediários institucionais e comerciais, inclusive com a utilização de dispositivos e tecnologias digitais, como a internet, compõe um setor formado por agentes de mercado que culturalmente, economicamente e socialmente parecem ter contribuído para a generalização e a consolidação da venda de serviços, nas mais diversas ocupações, por meio de plataformas digitais de trabalho.

Com base nas entrevistas, a não neutralidade das plataformas digitais de trabalho do cuidado ficou constatada, somente para ilustrar alguns achados: na dificuldade percebida pelas trabalhadoras quanto a clareza dos critérios das diárias, na indefinição de tarefas e afazeres, na facilitação de trabalhos extras e não remunerados, na ausência de possibilidade de negociação com a plataforma em situações injustas, no medo constante do banimento e da desativação dos perfis das diaristas, na falta de informações sobre as pessoas clientes, na prática de descontos sobre ganhos futuros, na cobrança de taxas escalonadas. Essas questões validam os argumentos de Feenberg (2002) e Winner (1986) os quais afirmam que os aspectos aparentemente inofensivos e imateriais presentes nas tecnologias mascaram escolhas sociais que antecedem os usos imediatos dos arranjos técnicos e neles se fixam para obterem determinados efeitos sociais particulares. As plataformas digitais de trabalho doméstico, ao se aproveitarem da existência e da realidade de trabalhadoras domésticas mal remuneradas, essenciais para manter os regimes de

cuidado, procedem como agentes tecno capitalistas encarregados de reorganizar espacialmente as atividades de cuidado por meio do trabalho informal, imaterial e afetivo (Kluzik, 2022).

É importante ressaltar ainda que a coleta dos depoimentos foi marcada por desafios, principalmente na aceitação das trabalhadoras em conceder entrevistas para um desconhecido. Muitas delas desconfiaram do convite por medo e receio de que o pesquisador trabalhasse em setores internos das empresas proprietárias das plataformas digitais. Devido a essa desconfiança, elas acreditavam que a entrevista seria uma forma de vigilância, por “alguém de dentro”, com consequências punitivas e prejudiciais para o perfil e o trabalho delas nas plataformas. Outra dificuldade marcante foi a assinatura e preenchimento do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e do Termo de Consentimento de Uso de Dados, Imagens, Sons e Voz (TCUISV) como únicos meios válidos para assegurar e garantir o consentimento das interlocutoras. A exigência de edição, preenchimento, assinatura e devolução desses documentos, em formato digital, para o pesquisador exigiu das entrevistadas habilidades e conhecimentos que muitas vezes não estavam habituadas ou desconheciam por nunca terem lidado com essas questões antes.

Neste estudo, dedicamos uma atenção especial ao trabalho domiciliar de cuidado e evidenciamos, em certa medida, que a problematização da plataformização no setor do cuidado ganha ainda mais robustez, profundidade e complexidade quando as contradições presentes nas dinâmicas sociotécnicas, nas incidências e nas interações entre tecnologias, processos sociais, práticas de trabalho e experiências, somadas a uma perspectiva de gênero e construtivista de tecnologia, são consideradas.

Para finalizar, apresentamos outras possibilidades e aspectos possíveis de serem estudados e que podem auxiliar no aprofundamento e em novos desdobramentos em pesquisas futuras.

*(I) Investigar a plataformização do trabalho do cuidado a partir da perspectiva dos clientes, isto é, dos beneficiários do cuidado que contratam serviços domésticos por meio de plataformas digitais. A realização de entrevistas e estudos focalizando os clientes pode ajudar a entender as motivações, as justificativas e as características das relações entre clientes e trabalhadoras domésticas nesse contexto para traçar paralelos e discussões com questões históricas de gênero, raça e classe que caracterizam essa ocupação profissional em nosso país.*

(II) *Estudar a plataformização do trabalho do cuidado direto a partir da perspectiva das provedoras do cuidado de pessoas idosas, vulneráveis e mães atípicas em plataformas como Tik Tok e Youtube.* Nessas plataformas, as provedoras do cuidado, em sua maioria mulheres, publicam vídeos, conteúdos e fazem transmissões diárias sobre a rotina, os desafios, as dificuldades e os problemas envolvidos no cuidado, principalmente, de familiares e parentes. Também oferecem dicas, estabelecem relações com seguidores e ganham dinheiro devido ao alto desempenho dos perfis nessas plataformas. Focalizar nesse grupo em específico adicionaria uma nova camada aos estudos da plataformização do cuidado e ajudaria a compreender a expansão da lógica da plataformização do cuidado para outros tipos de plataformas digitais, que não são necessariamente de trabalho.

(III) *Pesquisar a plataformização do trabalho doméstico a partir das trabalhadoras domésticas diaristas que se intitulam como influencers e mentoras.* Tais trabalhadoras produzem conteúdos e mobilizam diversas estratégias de comunicação em redes sociais, como Instagram e Tik Tok, para oferecer consultorias, cursos e formações profissionais para aprimoramento das habilidades e qualificações de outras trabalhadoras domésticas. Estudos nessa seara de discussão apoiariam o entendimento da profissionalização do trabalho doméstico fora de espaços institucionais clássicos.

(IV) *Explorar as diferentes terminologias e formas de nomear utilizadas pelas diaristas que conciliam trabalho intermediado com trabalho não intermediado por plataformas digitais de trabalho do cuidado domiciliar para se referirem aos múltiplos vínculos de trabalho envolvidos no contexto da plataformização.* Pesquisas com esse foco auxiliariam na compreensão dos diferentes modos das trabalhadoras representarem o trânsito entre os mundos, os espaços e os lugares que percorrem e cruzam.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(PT) III Colóquio Internacional "CUIDADO, DIREITOS E DESIGUALDADES" [...], São Paulo, Cebrap, 2025. 1 vídeo (5h13min30s). Publicado pelo canal Cebrap.

Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=7S4gfhxE6MM&list=PLVImW0UnR4BFMVFoxMr e-JmwlbMMWYYQI>. Acesso em: 13 mai. 2025.

246 - SEMINÁRIOS CRIS 2024 - GRANDES TEMAS DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO DE 2024, 2024. 1 vídeo (2h56m55s). Publicado pelo canal VideoSaúde Distribuidora da Fiocruz. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=FYsYBvz5Xcw>. Acesso em: 03 fev. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 933-955, set./dez. 2021. Disponível em:

<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1081>.

Acesso: 28 abr. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, mai./ago. 2021, p. 26-56. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 19 ago. 2021.

ACCIARI, Louisa. Da crise do cuidado ao cuidado como exploração. Quem se importa com as trabalhadoras domésticas?. **Tempo Social**, São Paulo, v. 37, n. 3, 2025. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2025.238490>. Disponível em:

<https://revistas.usp.br/ts/article/view/238490>. Acesso em: 17 jan. 2026.

AGÊNCIA BRASIL. Morre presidenta do Conselho Nacional dos Trabalhadores Domésticos. **Agência Brasil**, Brasília, 02 mar. 2025. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-03/morre-presidenta-do-conselho-nacional-dos-trabalhadores-domesticos>. Acesso em: 31 ago. 2025.

ANDRADA, A. C *et al.* Plataformas digitais de cuidado no Brasil: acesso e controle do trabalho no entrecruzamento de múltiplas crises. **Tempo Social**, [s. l.], v. 35, n. 3, p. 5-31, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/218376>.

Acesso em: 11 fev. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era da desantropomorfização do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo *et al.* (Orgs.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 13-40.

ARAÚJO, Ana Bárbara. **Gênero, profissionalização e autonomia: o agenciamento do trabalho de cuidadoras de idosos por empresas**. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia e

Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://objdig.ufrj.br/34/teses/834968.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2026.

ARIZA, Marina. *Introducción. La apuesta por la inclusión de la dimensión emocional en la investigación social*. In: ARIZA, Marina (Coord.). **Las emociones en la vida social: miradas sociológicas**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2020. p. 7-31. Disponível em: <https://flad-la.org/biblioteca/sSoXiJbcxfWZIVtX796I76MI4dGWmIIY1pNOk7P.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2025.

ARRUZZA, Cinzia. Funcionalista, determinista e reducionista: o feminismo da reprodução social e seus críticos. **Cadernos Cemarx**, Campinas, SP, n. 10, p. 39–60, 2018. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10920>. Acesso em: 25 mar. 2025.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tihj; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi. Teoria da Reprodução Social: elementos fundamentais para um feminismo marxista. **Contemporânea**, v. 13, n. 2, 2023, p. 619-651. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1258/573>. Acesso em: 31 maio. 2025.

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho produtivo e reprodutivo na vida cotidiana. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 9, n. 2, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/1549>. Acesso em: 29 out. 2024.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas**: tensões entre dominação/exploração e resistência. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/9427>. Acesso em: 18 ago. 2025.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. In: ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (Orgs.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: SOS Corpo, 2014. p. 13-49. Disponível em: [https://soscorpo.org/wp-content/uploads/livro\\_trabalho\\_versaonline-1.pdf](https://soscorpo.org/wp-content/uploads/livro_trabalho_versaonline-1.pdf). Acesso em: 18 jul. 2025.

BENGOA, Cristina Carrasco. A economia feminista: um panorama sobre o conceito de reprodução. **Temáticas**, Campinas, v. 26, n. 52, p. 31–68, 2018. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/11703>. Acesso em: 27 mar. 2025.

BERICAT, Eduardo. *Emociones*. **Sociopedia.isa**, [s. l.], 2012, p. 1-13. Disponível em: <https://idus.us.es/items/24f5f49e-98b0-4171-827a-88115bfa333f>. Acesso em: 19 nov. 2025.

BHATTACHARYA, Tithi (Org.). **Teoria da reprodução social**: Remapear a classe, recentralizar a opressão. Trad. Juliana Penna. São Paulo: Elefante, 2023. 344p.

BHATTACHARYA; Tithi; FARRIS, Sara; FERGUSON, Sue. *Social Reproduction Feminisms*. In: SKEGGS, Beverly et al (Eds.). **The SAGE Handbook of Marxism**. London: SAGE Publications, 2022. p. 45-67.

BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/6Y8y3TwKqbg4dKHfGfPkXTB/?lang=pt>. Acesso em: 28 mar. 2025.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora Françolin. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, SEPARAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, 2020, p. 72-89. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51417>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BIROLI, Flávia; Responsabilidades, cuidado e democracia. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 18, p. 81–117, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/FYNnRDP9FzFYX3hgmNxmv5q/?lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2025.

BORIS, Eileen. Produção e reprodução, casa e trabalho. Trad. Guilherme Gaspar de Freitas Sobrinho. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 101-121, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/wWWkfy3NCCpzhKXXnQ6tLmw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. InfoGov. **DataCuidados**. Brasília: Enap, 2025a. Disponível em: <https://infogov.enap.gov.br/datacuidados>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Ministério das Mulheres; Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. RASEAM 2025. Brasília: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero: Ministério das Mulheres, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Nota Informativa nº 2/2023 MDS/SNCF. Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidado**. Brasília: MDS: SNCF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/ministerios-do-desenvolvimento-social-e-dos-direitos-humanos-abrem-seminario-pela-luta-contra-o-trabalho-escravo-domestico/nota-informativa-n2-publicada.pdf/view>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social, Família e Combate à Fome. **Observatório dos Cuidados**. DataCuidados. Brasília: MDS, 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/brasil-que-cuida/observatorio-do-cuidado/datacuidado>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Ministra Macaé Evaristo discute caso de Sônia Maria de Jesus com a Comissão Pastoral da Terra em agenda no MDHC**. Brasília, 22 jan. 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/ministra-maca-e-evaristo-discute-caso-de-sonia-maria-de-jesus-com-a-comissao-pastoral-da-terra-em-agenda-no-mdhc>. Acesso em: 17 fev. 2025.

BRITES, Jurema. Trabalho doméstico e invisibilidade. *In*: OLIVEIRA; Juliana Andrade; MATSUO, Myrian (Orgs.). **Condições de trabalho das mulheres no Brasil**. São Paulo: Fundacentro, 2018. p. 79-91. Disponível em: [https://www.academia.edu/37681576/Condi%C3%A7%C3%B5es\\_de\\_Trabalho\\_das\\_Mulheres\\_no\\_Brasil\\_II\\_Seminario\\_de\\_Sociologia\\_da\\_Fundacentro](https://www.academia.edu/37681576/Condi%C3%A7%C3%B5es_de_Trabalho_das_Mulheres_no_Brasil_II_Seminario_de_Sociologia_da_Fundacentro). Acesso em: 10 jan. 2025.

BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos Pagu**, v. 29, p. 91-109, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/sYvxW4VrSjVfNcPpwmncMfx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CAMARANO, Ana Amélia *et al.* O cuidado enquanto ocupação: em que condições? **Boletim Mercado de Trabalho**, n. 79, abr. 2025a. p. 95-107. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/journalissue/09d03f5f-57ec-435d-9a98-8a85e2369b6a/full>. Acesso em: 16 jan. 2026.

CAMARANO, Ana Amélia *et al.* **Uma nova ocupação no século 21? Resultados da pesquisa nacional sobre trabalho doméstico e de cuidados**. Rio de Janeiro: Ipea, 2025b. 27 p. DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/td3175-port>. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/51fa7c3e-029e-4310-8cb7-460d2ef2b250/content>. Acesso em: 16 jan. 2026.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira e PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformização do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados: uma revisão de achados bibliográficos**. Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, n. 1, p. 1-88, 2023. Disponível em: <https://cuidado.cebrap.org.br/2023/02/15/a-plataformizacao-do-trabalho-no-brasil-e-o-subsetor-dos-cuidados-uma-revisao-de-achados-bibliograficos/>. Acesso em: 10 mai. 2023.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lucia. O espraiamento das plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, [s. l.], n. 21, 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/issue/view/22>. Acesso em: 22 nov. 2025.

CARDOSO, Ítala Lopes.; GUIMARÃES, Sílvia Maria Ferreira. Vivências e narrativas de trabalhadoras domésticas diaristas. **Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais**, v. 1, n. 49, p. 205–226, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/35232>. Acesso em: 17 dez. 2024.

CIRINO, S. M. Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, v. 22, n. 42, p. 51-74, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitoejustica/article/view/112>. Acesso em: 11 mar. 2024.

COUTINHO, Maria Chalfin *et al.* “Todo dia uma casa diferente”: trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 12, n. 4, 2013, p. 1125-1138. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n4/v12n4a12.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2025.

COUTINHO, Maria Chalfin *et al.* História de uma trabalhadora doméstica. **Athenea Digital. Revista de pensamento e investigación social**, [s. l.], v. 18, n. 2, 2018. Disponível em: <https://atheneadigital.net/article/view/v18-n2-coutinho-maders-westrupp-davila>. Acesso em: 19 maio. 2025.

CRUZ, Eliane Alves. **Solitária**. [S. l.]: Companhia das Letras, [2022?].

CUTCLIFFE, Stephen H. *Science, Technology, and Society Studies as an Interdisciplinary Academic Field*. **Technology in Society**, v. 11, n. 4, p. 419-425, 1989. DOI: [https://doi.org/10.1016/0160-791X\(89\)90027-4](https://doi.org/10.1016/0160-791X(89)90027-4). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0160791X89900274>. Acesso em: 22. nov. 2025.

DAMINGER, Allison. *The Cognitive Dimension of Household Labor*. **American Sociological Review**, v. 84, n. 4, 2019, p. 609–633. DOI: <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122419859007>. Acesso em:

DEJOURS, Christophe. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 26, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/213340>. Acesso em: 02 mai. 2025.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo II: trabalho e emancipação**. 2. ed. São Paulo: Editora Blücher, 2022.

DIAS, Maria Odila Leite da Silva. Novas subjetividades na pesquisa histórica feminista: uma hermenêutica das diferenças. *In*: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

DIEESE. **Mulheres Inserção no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2025. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/infografico/2025/mulheresBrasilRegioes.html>. Acesso em: 10 mar. 2025.

DOWLING, Emma. *Affect*. In: SKEGGS, Beverly et al (Eds.). **The SAGE Handbook of Marxism**. London: SAGE Publications, 2022. p. 1251-.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em Revista**, n. 24, p. 213–225, jul. 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/er/a/QPr8CLhy4XhdJsChj7YW7jh/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 04 mar. 2023.

DUBAL, Veena; FILGUEIRAS, Vitor. *Digital “Platforms” Are Just a New Way for Corporations to Exploit Workers*. **Jacobin**, [s. l.], 05 out. 2023. Disponível em:

<https://jacobin.com/2023/10/gig-work-safety-exploitation-platforms-machines-means-of-production>. Acesso em: 10 out. 2023.

FAIRWORK. **Gender and Platform Work: Beyond Techno-Solutionism**. [S. l.]:

Fairwork, 2023. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/publications/gender-and-platform-work-beyond-techno-solutionism/>. Acesso em: 03 dez. 2025.

FARIAS, Aline Nery. **Plataformização das domésticas: o que muda nas condições do trabalho doméstico remunerado?**. 2023. TCC (Bacharelado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2023. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/handle/10482/6679>. Acesso em: 27 fev. 2026.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. **CARTA ABERTA DA FENATRAD – Pedimos apoio para respeitar e fortalecer os direitos das trabalhadoras domésticas!**. Notícias Gerais, 2024a. Disponível em:

<https://fenatrad.org.br/2024/08/16/carta-aberta-da-fenatrad-pedimos-apoio-para-respeitar-e-fortalecer-os-direitos-das-trabalhadoras-domesticas/>. Acesso em: 01. dez. 2024.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. **FITH e CONLACTRAHO defendem o fim do quarto da trabalhadora doméstica na casa dos empregadores**. Notícias Gerais, 26. ago. 2024b. Disponível em:

<https://fenatrad.org.br/2024/08/26/fith-e-conlactraho-defendem-o-fim-do-quarto-da-trabalhadora-domestica-na-casa-dos-empregadores/>. Acesso em: 01. dez. 2024.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. **Matéria do The New York Times relata a extinção, em muitos casos, do “quarto da empregada” no Brasil**. Notícias Gerais, 16. ago. 2024c. Disponível em:

<https://fenatrad.org.br/2024/08/16/materia-do-the-new-york-times-relata-a-extincao-em-muitos-casos-do-quarto-da-empregada-no-brasil/>. Acesso em: 01. dez. 2024.

FEDERICI, Silvia. A reprodução da força de trabalho na economia global e a

revolução feminista inacabada. In: FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, revolução e luta feminista**. Trad. Coletivo Sycorax. [s. l.]: Editora Elefante, 2019a. p. 194-232.

FEDERICI, Silvia. *Social reproduction theory: History, issues and present challenges*. **Radical Philosophy**, n. 204, 2019b. p. 55-57. Disponível em:

<https://www.radicalphilosophy.com/article/social-reproduction-theory-2>. Acesso em: 14 mai. 2025.

FEENBERG, Andrew. *Critical Constructivism, Postphenomenology, and the Politics of Technology*. **Techné: Research in Philosophy and Technology**, v. 38, n. 1-2, p. 27-40, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5840/techne2020210116>. Disponível em: [https://www.pdcnet.org/pdc/bvdb.nsf/purchase26?openform&fp=techne&id=techne\\_2020\\_0024\\_0001\\_0027\\_0040](https://www.pdcnet.org/pdc/bvdb.nsf/purchase26?openform&fp=techne&id=techne_2020_0024_0001_0027_0040). Acesso em: 17 jun. 2026.

FEENBERG, Andrew. **Transforming Technology: a critical theory revisited**. New York: Oxford University Press, 2002.

FERGUSON, Susan. Feminismos interseccional e da reprodução social: rumo a uma ontologia integrativa. **Cadernos Cemarx**, Campinas, SP, n. 10, p. 13–38, 2018. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10919>. Acesso em: 24 maio. 2025.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOLCHER, Viviane; RABARDEL, Pierre. Homens, artefatos, atividades: perspectiva instrumental. In: FALZON, Pierre (Ed.). **Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2007. p. 207-2022.

FRAGA, Alexandre Barbosa. Entre tipos de plataformização e uberização: o caso da diarista faxineira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 22., 2025, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2025. p. 1-18. Disponível em: <https://www.sbs2025.sbsociologia.com.br/trabalho/view?q=eyJwYXJhbXMiOiJ7XCJJRF9UUkFCQUxiT1wiOlwiMTU3NVwifSlsImgiOilxYzIINDc1OGNhYTFFiMGNhYTY4YzZhYWY2OGUyMTYwMyJ9>. Acesso em: 27 fev. 2026.

FREITAS, Jefferson Belarmino. Sobre a Humilhação no Cotidiano do Emprego Doméstico. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 199–236, jan. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582014000100007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/JwRLGvdycPNgKD9hdrFBybG/?format=html&lang=pt#top>. Acesso em: 17 jan. 2026.

GLENN, Evelyn Nakano. *Reimagining Care and Care Work*. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena (Eds). **Care and Care Workers: A Latin American Perspective**. [s. l]: Springer, 2021. p. 77-92.

GOMES, Heloísa Rafaela da Rocha. **A vivência das diaristas no trabalho doméstico em uso de plataformas digitais**. 2024. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/items/6818f3c5-a2ea-4e21-ae9f-5e3698a18632>. Acesso em: 01 fev. 2026.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade**: Os processos de construção da informação. Trad. Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Cengage Learning, 2010. p. 1- 28.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Edições SESC SP, 2023. Disponível em: [https://lume.ufrgs.br/handle/10183/272475?locale-attribute=pt\\_BR](https://lume.ufrgs.br/handle/10183/272475?locale-attribute=pt_BR). Acesso em: 20 jun. 2025.

GUÉRIN, F *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da Ergonomia. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 1997.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. A “crise do cuidado” e os cuidados na crise: refletindo a partir da experiência brasileira. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sant/a/qv89WgWxdGKgmkcB9GtjxXt/#>. Acesso em: 08. jun. 2024.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. A Emergência do Cuidado: Nomear, Reconhecer, Obscurecer. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O Gênero do Cuidado**: Desigualdades, Significações e Identidades. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020a. p. 53-90.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. À procura de trabalho: Instituições de intermediação e redes sociais na saída do desemprego. São Paulo numa perspectiva comparada. São Paulo: CEM; USP; Cebrap, 2007. Disponível em: [https://www.academia.edu/32934084/%C3%80\\_procura\\_de\\_trabalho](https://www.academia.edu/32934084/%C3%80_procura_de_trabalho). Acesso em: 14. out. 2025.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. O Cuidado e seus Circuitos: Significados, Relações, Retribuições. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O Gênero do Cuidado**: Desigualdades, Significações e Identidades. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020b. p. 91-128.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. O Cuidado e o Emprego Doméstico: Interseccionando Desigualdades e Fronteiras. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O Gênero do Cuidado**: Desigualdades, Significações e Identidades. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020b. p. 129-160.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. Pensar o Trabalho pela Ótica do Cuidado, Pensar o Cuidado pela Ótica das suas Trabalhadoras. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O Gênero do Cuidado**: Desigualdades, Significações e Identidades. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020c. p. 27-58.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena. *Care Work: A Latin American Perspective*. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena (Eds). **Care and Care Workers: A Latin American Perspective**. [s. l]: Springer, 2021. p. 1-24.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; VIEIRA, Priscila Pereira Faria. O Cuidado e as “Ajudas”. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O Gênero do Cuidado: Desigualdades, Significações e Identidades**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020. p. 161-187.

GUTIÉRREZ, Tania Cuéllar. *El trabajo como vínculo socioafectivo: empleadoras y trabajadoras domésticas inmigrantes en la Ciudad de México*. In: ARIZA, Marina (Coord.). **Las emociones en la vida social: miradas sociológicas**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 2020. p. 255-289. Disponível em: <https://flad-la.org/biblioteca/sSoXiJbcxfWZIVtX796I76MI4dGWmoliY1pNOK7P.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2025.

GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, Encarnación. *Domestic work–affective labor: On feminization and the coloniality of labor*. **Women's Studies International Forum**, v. 46, 2014, p. 45-53. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.005>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027753951400051X>. Acesso em: 19 nov. 2025.

HIMMELWEIT, Susan. *Caring Labor*. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 561, n. 1, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271629956100102>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/000271629956100102>. Acesso em: 24 jun. 2025.

HIRATA, Helena. **O cuidado: teorias e práticas**. Trad. Monica Stahel. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Trad. Fátima Murad. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 37, n. 132, set./dez. 2007. p. 595-609. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/344>. Acesso em: 23 ago. 2021.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). HIRATA, Helena *et al* (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 251-256.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. *Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure*. **American Journal of Sociology**, v. 85, n. 3, 1979, p. 551-575. DOI: <https://doi.org/10.1086/227049>. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/227049>. Acesso em: 12 nov. 2025.

HOCHSCHILD, Arlie. **The managed heart: commercialization of human feeling**. London: University of California Press, 2012.

HUWS, Ursula. *Commodification of Housework*. In: HUWS, Ursula (Ed.). **Labour in Contemporary Capitalism: What Next?**. Hatfield, UK: Palgrave macmillan, 2019a. p. 121-140.

HUWS, Ursula. *Eating us out of house and home: The dynamics of commodification and decommodification of reproductive labour in the formation of virtual work*. **International Journal of Media & Culture Politics**, [s. l.], v. 14, n. 1, 2018. Disponível em: <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/20218?show=full>. Acesso em: 25 fev. 2021.

HUWS, Ursula. *The hassle of housework: digitalisation and the commodification of domestic labour*. **Feminist Review**, [s. l.], v. 123, n. 1, p. 8-23, 2019b. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0141778919879725>. Acesso em: 08 mai. 2022.

HUWS, Ursula. *Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises*. In: MEIL, Pamela.; KIROV, Vassil (Eds.). **Policy Implications of Virtual Work**. [s. l.]: Palgrave Macmillan, 2017, p. 29-48. Disponível em: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52057-5\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52057-5_2). Acesso em: 18 mai. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 3. ed. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Notas Técnicas. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica número 38. Rio de Janeiro: IBGE, 2024e. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_notas_tecnicas.pdf). Acesso em: 22. jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Comissão Nacional de Classificação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024a. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=subclasse&tipo=cnae&versao=10.1.0&subclasse=9700500&chave=9700-5/00>. Acesso em: 01. dez. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Comissão Nacional de Classificação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024b. Disponível em: [https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?option=com\\_cnae&view=atividades&Itemid=6160&tipo=cnae&chave=8712300&versao\\_classe=7.0.0&versao\\_subclasse=10.1.0](https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?option=com_cnae&view=atividades&Itemid=6160&tipo=cnae&chave=8712300&versao_classe=7.0.0&versao_subclasse=10.1.0). Acesso em: 23. jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024c. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 22. jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. [2024d?]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 22. jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025a. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2025\\_jun.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2025_jun.pdf). Acesso em: 03 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD contínua**: Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf). Acesso em: 17 mar. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Economia dos cuidados**: marco teórico-conceitual. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriospesquisa/20161107\\_relatorio\\_economiadoscuidados.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriospesquisa/20161107_relatorio_economiadoscuidados.pdf). Acesso em: 15 mai. 2022.

JAMES, Al. *Platform work-lives in the gig economy: Recentering work–family research*. **Gender, Work & Organization**, v. 31, n. 2, 2024, p. 513-534. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.13087>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.13087?af=R>. Acesso em: 23 mar. 2024.

KELLER, Marisol. “When Clean Angels Calls, I Run” *Working Conditions of a Gigified Care-Worker*. In: STRÜVER, Anke; SYBILLE, Bauriedl (Eds.). **Platformization of Urban Life: Towards a Technocapitalist Transformation of European Cities**. [s. l.]: transcript Verlag, 2022. p. 135-148. Disponível em: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5964-1/platformization-of-urban-life/?number=978-3-8394-5964-5>. Acesso em: 09 dez. 2022.

KLUZIK, Vicky. *Governing invisibility in the platform economy: excavating the logics of platform care*. **Internet Policy Review**, [s. l.], v. 11, n. 1, mar. 2022. Disponível em: <https://policyreview.info/articles/analysis/governing-invisibility-platform-economy-excavating-logics-platform-care>. Acesso em: 07 jun. 2022.

LASLETT, Barbara; BRENNER, Johanna. *Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives*. **Annual Review of Sociology**, v. 15, p. 381-404, 1989. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/pdf/2083231.pdf>. Acesso em: 24 maio. 2025.

LAUGIER, Sandra. *Care, the Ordinary, Forms of Life*. **Iride**, v. 29, n. 1, p. 109-122, 2016. Disponível em: <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1414/83105>. Acesso em: 11. jul. 2024.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LEITE, Márcia. O trabalho de cuidado e a reprodução social: entre o amor, o abuso e a precariedade. **Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 11-32, 2023. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1219>. Acesso em: 24 maio. 2025.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. 2. ed. São Paulo: Centauro, 2004.

LIMA, Léa. *The commodification of job vacancies: market practices of fee-charging employment agencies in Rio de Janeiro (1950-1975)*. **Sociologia & Antropologia**, v. 13, n. 1, p. 1-27, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752022v13112>.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sant/a/mcZkftRXjV5XNYMBzxxWVph/?format=html&lang=en#top>. Acesso em: 31 out. 2025.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. v. 1.

MANTILLA-LÉON, Laura Clemencia; CASTAÑEDA, Oscar Javier Maldonado.

*“Nosotras de robot no tenemos nada”: arreglos intersubjetivos tecnosociales en el trabajo doméstico mediado digitalmente*. **Revista Estudios Sociales**, v. 89, n. 3, 2024. DOI: <https://doi.org/10.7440/res89.2024.04>. Disponível em:

<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/8710>. Acesso em: 25 fev. 2026.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. (Orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho – UFPR, 2022. p. 31-126. Disponível em:

[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf). Acesso em: 01. set. 2025.

MARINS, Cristina Teixeira. Plataformas de redes sociais e trabalho doméstico remunerado no Brasil: transformações e implicações políticas. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 30, n. 68, jan./ abr. 2024. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ha/a/MCMhKN5cGJMhJ5hMHY9Jwhb/?lang=pt#>. Acesso em: 16 abr, 2024.

MARTINO, Luis Mauro Sá. **Métodos de pesquisa em comunicação**: projetos, ideias, práticas. Petrópolis: Vozes, 2018.

MARTINS, Helena; VALENTE, Jonas; POLO, Marina. **Plataformas de mediação de trabalho**: fundamentos, modelos de negócio e impactos sobre trabalhadoras/es. 1. ed. Fortaleza: Editora da UECE: Editorial Sertão, 2024. Disponível em:

<https://www.uece.br/eduece/wp-content/uploads/sites/88/2024/11/Plataformas-de-media%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-fundamentos-modelos-de-neg%C3%B3cio-e-impactos-sobre-trabalhadoras.pdf>. Acesso em: 5 set. 2025.

MCDONALD, Paula; WILLIAMS, Penny; MAYES, Robin. *Means of Control in the Organization of Digitally Intermediated Care Work*. **Work, Employment and Society**, v. 35, n. 5, p. 872-890, 2021. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017020969107>. Acesso em: 14 jul. 2022.

MESSALEM, Shiri Regev. *A new currency for paid care: Circles of reciprocity*. **Gender, Work & Organization**, v. 29, n. 4, 2022, p. 1164-1177. DOI:

<https://doi.org/10.1111/gwao.12824>. Disponível em:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12824>. Acesso em: 26 fev. 2026.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, [s. l.], v. 5, n. 7, p. 1–12, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>. Acesso em: 05 out. 2023.

MOLINIER, Pascale. El cuidado puesto a prueba por el Trabajo. Vulnerabilidades cruzadas y saber-hacer discreto. In: BALZANO, Silvia *et al.* **El Trabajo de cuidado**. 1. ed. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita, 2018. p. 191-214. Disponível em: <https://www.fundacionmedife.com.ar/sites/default/files/Edita/el-trabajo-de-cuidado.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

MOLINIER, Pascale. **El Trabajo de Cuidado y la Subalternidad**. *Cátedra Inaugural Posgrados en Estudios de Género*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, 2012a. Disponível em: <https://hal.science/hal-01075702/document>. Acesso em: 11. jun. 2024.

MOLINIER, Pascale. Ética e trabalho do *care*. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo (Orgs.). **Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012b. p. 29-43.

MOLINIER, Pascale; PAPERMAN, Patricia. Descompartmentar a noção de cuidado?. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 18, p. 43-57, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/FPnRRdqBZFNmhmDPsYjzmc/?lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MORENO, Renata. **Implicações da digitalização para o cuidado**: As plataformas digitais de trabalho e os caminhos da “inteligência artificial”. São Paulo: Instituto Lula, 2022a. Disponível em: <https://www.institutolula.org/implicacoes-da-digitalizacao-para-o-cuidado>. Acesso em: 14 jun. 2024.

MORENO, Renata. **O cuidado na agenda política, o cuidado em disputa**. São Paulo: Instituto Lula, 2022b. Disponível em: <https://institutolula.org/as-19h-lancamento-do-boletim-sobre-politicas-de-cuidado>. Acesso em: 27 nov. 2022.

MORENO, Renata. **O cuidado na era digital**. São Paulo: Instituto Lula, 2022c. Disponível em: <https://institutolula.org/front-d-domesticas-sobrevivem-sem-direitos-nos-apps>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: International Labour Organisation, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>. Acesso em: 26 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado**. Genebra: OIT, 2024. Disponível em:

<https://www.ilo.org/es/resource/record-decisions/resoluci%C3%B3n-relativa-al-trabajo-decente-y-la-econom%C3%ADa-del-cuidado>. Acesso em: 03 fev. 2025.

PAVAN, Carolina. Plataformização do trabalho doméstico: um estudo sobre as condições de trabalho e a subjetividade de diaristas em empresas-plataformas. **SciELO Preprints**, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.10216>. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/10216/version/10796>. Acesso em: 25 fev. 2025.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados PNAD Contínua. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>. Acesso em: 17 fev. 2021.

PULIGNANO, Valeria *et al.* *Informal employment on domestic care platforms: a study on the individualisation of risk and unpaid labour in mature market contexts*. **Transfer: European Review of Labour and Research**, [s. l.], **Online First**, 2023, p. 1-16. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10242589231177353>. Acesso em: 06 jun. 2023.

RIBEIRO, Cláudia Regina Barroso. **Usos de si e (in)formalidade no trabalho da empregada doméstica diarista**. 2014. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-9UHFF6>. Acesso em: 31 jul. 2025.

RODRIGUES, Gabriel Ferreira. **Plataformização do trabalho doméstico**: uma análise do processo de plataformização do trabalho doméstico: uma análise do processo de (des)valorização das diaristas na plataforma Parafuzo. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/21713>. Acesso em: 25 fev. 2026.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando gênero e classe social. *In*: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (Orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Emprego Doméstico e Capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SALMONS, Janet. *Using Social Media in Data Collection: Designing Studies with the Qualitative E-Research Framework*. *In*: SLOAN, Luke; QUAN-HAASE, Anabel (Eds.). **The SAGE Handbook of Social Media Research Methods**. London: SAGE Publications, 2017. p. 177-196.

SANTOS, Luiza. "Alexa, você é uma mulher?": gênero e tecnologia no caso das assistentes digitais. **Revista Fronteiras**, v. 24, n. 3, 2022. DOI: [10.4013/fem.2022.242.04](https://doi.org/10.4013/fem.2022.242.04). Disponível em:

<https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/25696/60749405>. Acesso em: 16 jul. 2025.

SCHMITT, Christopher S.; CLARK, Candace. *Sympathy*. In: STETS, Jan E.; TURNER, Jonathan H (Eds). **Handbook of the Sociology of Emotions**. California: Springer, 2006. p. 467-487.

SCHWARTZ, Yves. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, 2011. p. 19–45. Disponível em <https://www.scielo.br/j/tes/a/HTF7DtBVhZfgVZXqhkPX4Mx/abstract/?lang=pt#top>. Acesso em: 29. dez. 2024.

SCHWARTZ, Yves. Trabalho e saber. **Trabalho & Educação**, v. 12, n. 1, jan./jun. 2003. p. 21–34. Disponível em <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8971/6458>. Acesso em: 02. jan. 2025.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 15 abr. 2025

SEMINÁRIO acordo Capes Cofecub: Trabalho (re)produtivo e gênero: questões teóricas e metodológicas. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (1h56min59s). Publicado pelo canal Faculdade de Educação da Unicamp. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xrsaxFtbJ4&t=5801s>. Acesso em: 20 set. 2022.

SILVA, Heloíse Stefani Nascimento da. Flexibilidade, autonomia e exploração: análise sobre a plataformização do trabalho doméstico remunerado. **Temporalis**, [s. l.], v. 25, n. 49, p. 271-284, jan./jun. 2025. DOI: [10.22422/temporalis.2025v25n49p271-284](https://doi.org/10.22422/temporalis.2025v25n49p271-284). Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46123>. Acesso em: 27 fev. 2026.

SOARES, Angelo. As emoções do *care*. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araújo (Orgs.). **Cuidado e cuidadoras**: as novas faces do trabalho do *care*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 44-59.

SOARES, Angelo. Tão longe, tão perto: o trabalho no setor de serviços. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 16, n. 16, 2011. p. 89-117. Disponível em: <https://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/143>. Acesso em: 22 jul. 2025.

SORATTO, Lúcia Helena. **Quando o trabalho é na casa do outro**: um estudo sobre empregadas domésticas. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/6679>. Acesso em: 15 jul. 2025.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 478–491, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/N4CfkgXHT8Gtgsr4RvDNhtP/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 123-128, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/x3QD6kvmf3thbpsPBCBrh8C/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 mar. 2025.

SOUZA, Bruna Gonçalves; ÉSTHER, Angelo Brigato. Reflexões sobre a precarização de diaristas: uma análise a partir dos termos de uso de plataformas de trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 28, 2025. DOI: [10.11606/issn.1981-0490.cpst.2025.207014](https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2025.207014). Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/207014>. Acesso em: 20 jul. 2025.

STETS, Jan E.; TURNER, Jonathan H. Moral Emotions. *In*: STETS, Jan E.; TURNER, Jonathan H (Eds). **Handbook of the Sociology of Emotions**. California: Springer, 2006. p. 544-566.

SUED, Gabriela E.; GARCÍA, Judith Z. *Estudiar las plataformas con un enfoque CTS: desafíos para los tiempos que corren y para los que vendrán*. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad — CTS**, v. 17, n. 50, p. 195-199, 2022. Disponível em: <https://ojs.revistacts.net/index.php/CTS/article/view/302/264>. Acesso em: 27 nov. 2025.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. Tem uma pausa para uma história aí? É sobre mulheres ordinárias! A trajetória do trabalho doméstico no Brasil. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 3., 2015, Vitória. **Anais** [...]. Vitória: Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, 2015. p. 1-19. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/17CpHs1C9zxNZ4rBYLHhPIG8zz-68-Xp->. Acesso em: 25 ago. 2022.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; FARIA, Nalu. **Empoderamento econômico das mulheres no Brasil**: pela valorização do trabalho doméstico e do cuidado. São Paulo: Oxfam, 2018. Disponível em: [https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2018/09/trabalhos\\_domesticos\\_cuidados\\_-\\_diagramado\\_final\\_2.pdf](https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2018/09/trabalhos_domesticos_cuidados_-_diagramado_final_2.pdf). Acesso em: 25 fev. 2026.

THEMIS – Gênero, Justiça e Direitos Humanos. **Novos atores, velhas questões?** Uma análise sobre as agências, empresas e aplicativos de trabalho doméstico. Rio Grande do Sul: Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, 2020. Disponível em: <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/12/NOVOS-ATORES-VELHAS-QUEST%C3%95ES-PORTUGU%C3%8AS.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2022.

THOMAS, H.; FRESSOLI, M.; LALOUF, A. *Presentación de sección temática: Estudios sociales de la tecnología: ¿hay vida después del constructivismo?*. **Redes - Revista de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología**, [s. l.], v. 14, n. 27, p. 59–76, 2008. DOI: <https://doi.org/10.48160/18517072re27.389>. Disponível em: <https://revistaredes.unq.edu.ar/index.php/redes/article/view/389>. Acesso em: 2 jan. 2026.

TICONA, Julia; MATEESCU, Alexandra; ROSENBLAT, Alex. Beyond Disruption: How Tech Shapes Labor Across Domestic Work & Ridehailing. **Data & Society**, [s. l.], 27 jun. 2018. Disponível em: <https://datasociety.net/library/beyond-disruption/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

TIZZIANI, A.; POBLETE, L. A intervenção das plataformas digitais no trabalho doméstico remunerado na Argentina. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 25, 2022. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/71033>. Acesso em: 22 maio. 2024.

TRONTO, Joan C. Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso?. In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. **Gênero, Corpo, Conhecimento**. Trad. Britta Lemos de Freitas. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 1997. p. 186-203. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7538540/mod\\_resource/content/1/Jaggar%20e%20Bordo%20%281997%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7538540/mod_resource/content/1/Jaggar%20e%20Bordo%20%281997%29.pdf). Acesso em: 10. nov. 2024.

TRONTO, Joan C. **Who cares?: How to reshape a democratic politics**. Nova York: Cornell University Press, 2015.

VALE, G. F.; REBECHI, C. N. Formas prescritivas de comunicação no trabalho doméstico remunerado realizado em duas plataformas digitais de trabalho. In: Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica, 26., 2021a, Guarapuava. **Anais [...]**. Guarapuava: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2021. Disponível em: <https://eventos.utfpr.edu.br//sicite/sicite2021/paper/view/8414>. Acesso em: 02 set. 2025.

VALE, G. F.; REBECHI, C. N. Uberização do trabalho doméstico remunerado: formas prescritivas de trabalho na plataforma Donamaid. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 17., 2021b, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2021, v. 17, p. 1-14. Eixo temático: Uberização, Trabalho digital, Novas Formas de Controle e Resistência. Disponível em: [https://www.even3.com.br/anais/abet\\_trabalho2021/340610-uberizacao-do-trabalho-domestico-remunerado--formas-prescritivas-de-trabalho-na-plataforma-donamaid/](https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/340610-uberizacao-do-trabalho-domestico-remunerado--formas-prescritivas-de-trabalho-na-plataforma-donamaid/). Acesso em: 02 set. 2025.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. *What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy*. **Annual Review of Sociology**, v. 46, 2020, p. 273-294. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 16 mar. 2021.

VAN DOORN, Niels. *Stepping Stone or Dead End? The Ambiguities of Platform-Mediated Domestic Work under Conditions of Austerity. Comparative Landscapes of Austerity and the Gig Economy: New York and Berlin*. In: BAINES, Donna; CUNNINGHAM, Ian (Eds.). **Working in the context of austerity: challenges and struggles**. Bristol: Bristol University Press, 2020, p. 49-69.

VAN DOORN, Niels; SHAPIRO, Aaron. *Studying the Gig Economy 'Beyond the Gig': A Research Agenda*. **Social Science Research Network (SSRN)**, [s. l.], 25 set.

2023. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4583329](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4583329). Acesso em: 18 fev. 2024.

VIECELLI, Cristina Pereira; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A Economia Feminista e reprodução social: uma análise conceitual e histórica dos trabalhos reprodutivos não remunerados e de cuidados. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; OLIVEIRA, Margarita. **Economia Feminista no Brasil**: contribuições para pensar uma nova sociedade. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Autonomia Literária: REBEF, 2024. p. 19-41. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2024/12/Economia-feminista-web.pdf>. Acesso em: 07. jan. 2025

VIEIRA, Clarice Menezes (Orgs.). **Economia Feminista no Brasil**: contribuições para pensar uma nova sociedade. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Autonomia Literária: REBEF, 2024. p. 19-41. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2024/12/Economia-feminista-web.pdf>. Acesso em: 07. jan. 2025.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **Consciência e Realidade Nacional**. A consciência crítica. Rio de Janeiro: ISEB, 1960a. v. 2.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **Consciência e Realidade Nacional**. A consciência ingênua. Rio de Janeiro: ISEB, 1960b. v. 1.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2013. v. 2.

VIEIRA, Clarice Menezes; FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Aos economistas, por que ser economista feminista?. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; OLIVEIRA, Margarita; VIEIRA, Clarice Menezes (Orgs.). **Economia Feminista no Brasil**: contribuições para pensar uma nova sociedade. São Paulo: Fundação Perseu Abramo: Autonomia Literária: REBEF, 2024. p. 8-19. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2024/12/Economia-feminista-web.pdf>. Acesso em: 07. jan. 2025.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 16 mai. 2025.

VYGOTSKI, L.S. **Pensamento e linguagem**. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 110.

WAJCMAN, Judy. *Feminist theories of technology*. **Cambridge Journal of Economics**, v. 34, n. 1, 2010, p. 143-152. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24232027>. Acesso em: 30 ago. 2022.

WAJCMAN, Judy. Tecnologia de produção: fazendo um trabalho de gênero. **Cadernos Pagu**, n. 10, 1998. p. 201-256. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4345638>.

Acesso em: 05. jan. 2025.

WIESBÖCK, Laura; RADLHERR; ANGELIQUE VO, Mai Linh. *Domestic Cleaners in the Informal Labour Market: New Working Realities Shaped by the Gig Economy?*.

***Social Inclusion***, v. 11, n. 4, 2023. Disponível em:

<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/7119>. Acesso em: 24 abr. 2024.

WILKINSON, David; THELWALL, Mike. *Researching Personal Information on the Public Web: Methods and Ethics*. ***Social Science Computer Review***, v. 29, n. 4, 2011, p. 387-401. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894439310378979>. Acesso em: 10 mai. 2025.

WINNER, Langdon. "Do Artifacts have Politics?". In: WINNER, Langdon. ***The Whale and the Reactor – A Search for Limits in an Age of High Technology***. Chicago: *The University of Chicago Press*, 1986. p. 19-39. Trad. Fernando Manso.

## **APÊNDICE A - Roteiro base para entrevistas semiestruturadas**

Observação: As perguntas foram divididas em 3 blocos e os dados serão utilizados de maneira a não possibilitar a identificação da identidade das participantes. Este roteiro foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná do Campus Curitiba (CEP- Curitiba). (CAAE: 85389824.6.0000.5547).

### **1º BLOCO – PERFIL PESSOAL**

Objetivo: levantar informações iniciais sobre o perfil pessoal das entrevistadas

1. Qual seu nome?
2. Qual sua idade?
3. Qual a sua raça/cor?
4. Com qual gênero você se identifica?
5. Qual é a sua cidade natal?
6. Onde você mora atualmente?
7. Qual seu nível de escolaridade?
8. Qual seu estado civil?
9. Você tem filhos(as)?
10. Com quem você mora?

### **2º BLOCO – TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E TRABALHO POR PLATAFORMAS**

Objetivo: entender a relação entre a trajetória pessoal, profissional e vida familiar das entrevistadas e o trabalho realizado por elas em plataformas

1. Para qual plataforma você geralmente trabalha?
2. Há quanto tempo trabalha nela?
3. Você também trabalha para outras plataformas?
4. Você tem algum outro tipo de trabalho?
5. Antes de começar a trabalhar para plataformas, como foi sua trajetória profissional? O que você fazia?
6. O que fez você decidir começar a trabalhar para plataformas como trabalhadora doméstica?

7. Você já tinha prestado serviços domésticos na casa de outras pessoas antes de começar a trabalhar para plataformas? Como foi?
8. Você acredita que suas experiências profissionais anteriores te ajudam ou influenciam de alguma maneira a forma como você trabalha hoje? Por quê?
9. Como tem sido sua experiência trabalhando para plataformas?
10. Alguma vez ao realizar um trabalho doméstico por aplicativo na casa de alguém você teve que “ajudar” alguém com outras tarefas que você não foi contratada? Precisou cuidar de alguém?
11. Você consegue ver alguma relação entre o cuidado com as pessoas na sua própria casa com o trabalho que você realiza por meio das plataformas?
12. Você tem que conciliar o trabalho fora de casa por aplicativo com a rotina de cuidar da casa, dos filhos, da família, do marido?
13. Você considera cuidar da sua própria casa, de algum familiar ou de alguém como trabalho? Por quê?
14. Para você trabalhar por meio de aplicativo as tarefas domésticas são divididas na sua casa? Como funciona? Você tem “ajuda” da família ou de alguém?
15. Você acha que trabalhar por aplicativo mudou de alguma forma a sua relação com a família?
16. Trabalhar por aplicativo te trouxe mais tempo livre para realizar atividades de lazer e descanso?
17. Você concilia o trabalho doméstico por aplicativo com trabalho fora da plataforma?
18. Você teve que aprender alguma habilidade nova para trabalhar por aplicativo?

### **3º BLOCO – CONTROLE, GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS**

Objetivo: entender o funcionamento das formas de controle, gerenciamento e organização do trabalho nas plataformas e a influência no trabalho das entrevistadas

19. Existe alguma casa ou algum lugar que você considera como especial e preferencial para trabalhar?
20. Quais vantagens você acredita que trabalhar por aplicativo te trazem?
21. Quais as principais dificuldades e problemas que você acredita enfrentar ao trabalhar por aplicativos?
22. Quais critérios você utiliza para aceitar um trabalho? Por quê?
23. Quais critérios você utiliza para rejeitar um trabalho? Por quê?
24. Na sua opinião, há alguma diferença em realizar um trabalho por aplicativo na casa da pessoa cliente quando ela está presente do que quando ela não está? Me explique um pouco melhor
25. Na sua visão, existe diferença em trabalhar por aplicativo e trabalhar fora dos aplicativos? Por que você acha isso?
26. Existe um sistema de pontuação para sua atividade na plataforma? Como funciona?
27. Você pode avaliar os clientes depois de realizar um serviço?
28. Quando você recebe uma nota baixa ou reclamação, você é avisada ou informada sobre os motivos que levaram a isso?
29. Há algum controle sobre suas horas de trabalho por parte da plataforma? Como funciona?
30. Você recebeu algum treinamento para trabalhar para essa plataforma?
31. Você tem que cumprir regras, determinações e normas quando vai trabalhar na casa de alguém? Como é isso?
32. Você acredita que a avaliação dos clientes muda sua forma de trabalhar? O que você faz e como você age para ser bem avaliada?
33. Você acredita que o medo de ser bloqueada muda sua forma de trabalhar? O que você faz para evitar isso?
34. Me conte um pouco como funciona sua rotina de trabalho. Desde o momento que você sai de casa até o momento que retorna após concluir um trabalho. Pode contar da maneira que quiser, especificando o máximo possível e trazendo detalhes. Temos tempo.