

ARTIGOS TEMÁTICOS

Informalidade, gênero e relações raciais: uma confrontação ao direito do trabalho a partir das revendedoras de cosméticos

*Informality, gender, and racial relations:
a confrontation with the labor law from cosmetics retailers*

Ana Karoline Andrade de Freitas

Especialista em Gestão de Políticas Públicas de Gênero e Raça
Graduada em Serviço Social, Universidade de Brasília

RESUMO: Essa pesquisa buscou identificar como se comporta o Direito do Trabalho brasileiro em face ao modelo de trabalho das revendedoras de cosméticos, na modalidade de consultora, numa perspectiva interseccional. Ademais, buscou analisar quais são as conexões desse modelo com a velha e a novas informalidades e quais são as formas de melhor proteger a trabalhadora no contexto de surgimento de novas formas de gestão e controle do trabalho que são aprofundadas por elementos que compõe a flexibilização do trabalho e fomentam indistinções entre o trabalho e o consumo, trazendo imbricações do espaço doméstico no espaço de trabalho. Para isso, foi utilizada a metodologia de pesquisa a análise documental institucional, que perpassou pelo cotejo de julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), instância máxima da Justiça do Trabalho, chegando-se aos acórdãos proferidos pelo TST em 37 reclamações trabalhistas em que a consultora de revenda de cosméticos reivindica o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa. As decisões judiciais evidenciaram o caráter heterogêneo do Judiciário como espaço de disputas entre o discurso empresarial comprometido com a gestão e a reprodução capitalista, envolvidos pela semântica neoliberal, e o discurso constitucional de proteção ao trabalho e de garantia do trabalho digno dessas trabalhadoras. Essa discussão ficou marcada, sobretudo, pela discussão da autonomia e da subordinação do trabalho das consultoras de revenda de cosméticos. Outrossim, foi identificada a omissão do TST nos resultados dos julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho, que foram majoritariamente confirmados pela Corte Superior em razão da impossibilidade de discussão fatos e provas (Sumula 126/TST), em um entendimento que oculta a dimensão coletiva do tema. Dessa forma, foi possível entender o caráter contraditório da regulação do trabalho inserida em um contexto capitalista, e que apesar do contexto hostil é preciso

reforçar a dimensão protetiva do Direito do Trabalho que representa a garantia do trabalho digno e a proteção social do trabalho que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu.

Palavras-chave: Informalidade, Direito do Trabalho, Revendedora de Cosméticos, Interseccionalidade.

ABSTRACT: This research sought to identify how the Brazilian Labor Law behaves in relation to the work model of cosmetics retailers, in the form of a consultant, in an intersectional perspective. Furthermore, it sought to analyze what are the ways to protect the old and new informalities and what are the ways to protect the female worker in the context of new forms of work management and control that are deepened by elements that make up the flexibilization of work and encourage indistinctions between work and consumption, bringing overlaps from the domestic space to the work space. For this, the research methodology of institutional document analysis was used, which permeated the collation of judgments of the Superior Labor Court (TST), the highest instance of the Labor Court, reaching the judgments handed down by the TST in 37 labor claims in which a cosmetics retail consultant claims recognition of employment relationship with the company. The court decisions evidenced the heterogeneous nature of the Judiciary as a space for disputes between the business discourse committed to capitalist management and reproduction, obligatory by neoliberal semantics, and the constitutional discourse of labor protection and guarantee of decent work for these workers. This discussion was marked, above all, by the discussion of the autonomy and subordination of the work of cosmetic resale consultants. Furthermore, the omission of the TST was identified in the results of the judgments of the Regional Labor Courts, which were mostly confirmed by the Superior Court due to the impossibility of discussing facts and evidence (Súmula 126 / TST), in an understanding that hides the collective on the subject. In this way, the sense of the contradictory nature of labor regulation within a capitalist context was possible, and that despite the hostile context, it is necessary to reinforce the dimension of protection of the Labor Law, which represents the guarantee of decent work and the social protection of work that the Federal Constitution of 1988 generated.

Keywords: Informality, Labor Law, Cosmetics Dealer, Intersectionality.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo é produto das análises do grupo de pesquisa “Trabalho informal: heterogeneidade, interseccionalidade e perspectivas de proteção constitucional”

iniciado em maio de 2020 e mantido ao longo da vigência do Edital do Programa de Iniciação Científica 2020/2021 da Universidade de Brasília (UnB). Tal grupo se propôs ao estudo da informalidade em uma perspectiva interseccional, por compreender que no contexto social, existe interseção entre diferentes identidades sociais, e cada uma delas apresenta suas especificidades e desafios ao mundo do trabalho e sua regulação.

As novas formas de gestão e controle do trabalho são aprofundadas por elementos que compõem a flexibilização do trabalho, tais como as indistincões entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a nebulosidade entre o que é e o que não é trabalho, bem como as imbricações do espaço doméstico no espaço de trabalho.

Entre as ocupações informais e precárias historicamente desenvolvidas no mercado de trabalho brasileiro está a revenda de cosméticos através do Sistema de Vendas Direta (SVD). O trabalho das revendedoras de cosméticos está inserido em uma discussão que foi colocada em pauta nas pesquisas acadêmicas há anos realizadas pela socióloga Abílio (2014). As revendedoras apresentam características tais como o trabalho amador, o *crowdsourcing*¹, o estreitamento do trabalho no consumo, a transferência de riscos e custos em uma relação de trabalho que precede as plataformas digitais (ABÍLIO, 2014).

Nessa ocupação, tipicamente feminina, socialmente invisível, em um trabalho que não é reconhecido como tal e se confunde com o mero consumo dos produtos. É possível identificar elementos centrais que tecem a reprodução social das mulheres, e estes se estendem com a flexibilização do trabalho e hoje se atualizam na forma de trabalho que utilizam mecanismos tecnológicos, o trabalho por aplicativos.

Tendo como referência a constituição histórica do trabalho feminino, marcado pelo acúmulo do trabalho doméstico, por baixas remunerações e desproteção, entende-se que SVD é uma expressão tanto da flexibilização do trabalho quanto da forma como essa flexibilização está associada a características precárias do labor feminino, considerando a formação sócio-histórica do trabalho no Brasil. Do trabalho de pessoas negras, e nesse, especificamente de mulheres negras. Essas características vão ao encontro de uma demanda atual que implica a indistincão entre tempo de trabalho e de não-trabalho e a ampliação do tempo de trabalho não-remunerado.

1 Abílio (2020) entende o *crowdsourcing* como um novo tipo de terceirização que caminha junto e entrelaçadamente com uma perda de formas do trabalho. Há um deslocamento da constituição de uma identidade profissional forjada no trabalho para a de trabalho amador (*apud* Dujarier, 2009), definição que define um trabalho sem forma trabalho bem estabelecida, que tem alta flexibilidade e transita entre consumo, lazer, trabalho não remunerado e trabalho temporário

Neste contexto, observa-se a presença massiva de mulheres nas relações de assalariamento ilegal determinada pela precariedade ou pelo ocultamento de vínculos em atividade que reproduzem o cuidado na esfera pública (ABÍLIO, 2014). Muitas vezes tais atividades são acumuladas em triplas ou quádruplas jornadas, como forma de conciliar os baixos rendimentos e a parca/nenhuma proteção social com os ônus familiares assumidos (DUTRA; COELHO, 2020), representando, portanto, um leque de atividades de natureza supostamente complementar, que ora identificam a forma de inserção das mulheres no trabalho, ora representam o complemento necessário de seus empregos precários

Dessa forma, considerando as especificidades do trabalho das revendedoras de cosméticos através do SVD, esse artigo busca entender como o Poder Judiciário compreende a relação de trabalho dessas revendedoras de cosméticos, especificamente das consultoras, que depreendem sua força de trabalho para grandes empresas de produtos de beleza. Para isso, será realizada a análise crítica de uma seleção de acórdãos judiciais, representativos da judicialização entre as Consultoras Orientadoras (CNO) de cosméticos e uma das empresas mais consolidadas desse ramo em âmbito nacional, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A delibação dos resultados obtidos no cotejo dos acórdãos será realizada segundo a discussão da produção acadêmica da principal teórica que se debruça sobre o tema, Abílio (2014), bem como, apresentará uma abordagem teórica interdisciplinar, o que inclui estudos críticos do Direito do Trabalho, informalidade, gênero, relações raciais e divisão sexual do trabalho.

Pretende-se, através de análise crítica, contextualizar o trabalho das revendedoras de cosméticos enquanto preliminar de um processo global de novas formas de controle e gerenciamento do trabalho (ABÍLIO, 2019), inserido em um contexto nacional em que a informalidade é estruturante na cadeia produtiva (THEODORO, 2005). Dessa forma, tal contexto abre uma perspectiva para as novas formas de trabalho em que os empregadores transferem riscos para seus trabalhadores, não lhes dando garantia de rendimento, ao mesmo tempo em que os encorajam a investir em estoques que podem nem ser vendidos. Deste modo, causando-lhes, muitas vezes, prejuízo, disfarçado em discurso sobre a importância de ter tais cosméticos como investimento no autocuidado.

No material publicitário das marcas, essas revendedoras são apresentadas como empreendedoras, guerreiras ou batalhadoras. Para algumas instituições de regulação do trabalho, em uma leitura restritiva e falha do direito do trabalho, essas revendedoras de cosméticos são consideradas vendedoras ambulantes,

‘colaboradoras’ e ‘parceiras’. Pois muitas vezes não há o reconhecimento do vínculo de emprego e nem o reconhecimento de direitos decorrentes da relação de trabalho em sentido lato, tal como assegura a Constituição de 1988 em seu artigo 7^o² que estabelece rol de direitos dos trabalhadores.

A análise dos acórdãos dos litígios entre empresa de cosméticos e consultoras de cosmético evidencia aproximações existentes entre o SVD e a uberização, ou seja, é possível observar a pavimentação de um caminho para a posterior assimilação desprotegida do trabalho uberizado.

Nessa senda, por meio de análise crítica dos pronunciamentos do TST, muitas vezes se omitindo em efetivamente enfrentar o tema, objetiva-se verificar como a atuação do Poder Judiciário tem contribuído para o avanço da nova informalidade no Brasil, bem como para o aprofundamento da precarização das relações de trabalho.

2. A LEITURA DO TRABALHO DAS CNO PELO PODER JUDICIÁRIO

A pesquisa jurisprudencial no estudo em epígrafe tem como objetivo analisar como o Poder Judiciário entende a relação de trabalho entre as consultoras de cosméticos e a maior empresa nacional de produtos de beleza, e verificar como isso reflete nos direitos trabalhistas pretendidos por essas trabalhadoras.

Cabe destacar que a Justiça do Trabalho é composta por órgãos Juízes do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os Juízes do Trabalho atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1^a instância da Justiça do Trabalho. Os 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho são compostos por Desembargadores e representam a 2^a Instância da Justiça do Trabalho. E o TST julga os recursos interpostos nos TRT.

Como mencionado em linhas introdutórias, a presente pesquisa consistiu na análise de acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sede de recurso de revista e agravo de instrumento em recurso de revista, contemplando julgamentos realizados no período de 05/05/2010 a 07/10/2020. A coleta dos acórdãos foi realizada pelo sistema de pesquisa jurisprudencial do Tribunal Superior, utilizando os algoritmos de busca: ‘consultora’, ‘revendedora’ e ‘vínculo empregatício’ e ‘vínculo de emprego’ e ‘Natura Cosméticos S.A’. – a principal empresa de cosméticos

² Dispositivo constitucional que elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

brasileira, que culminou no resultado de 39 acórdãos em Recursos de Revista e em Agravos de Instrumento em Recursos de Revista.

De modo geral, ao serem contratadas pela empresa por “Instrumento Particular de Prestação de Serviços Atípico”, as Consultoras Orientadoras (CNO) da empresa de cosméticos buscam a tutela jurisdicional a fim de ter reconhecido o vínculo de emprego, visto que tinham como obrigação indicar novas revendedoras e atuar na motivação delas, trabalhavam com a imposição de metas e havia contraprestação mediante comissões sobre as vendas, proporcionais à quantidade de revendedoras a ela vinculadas.

O trabalho das revendedoras é a principal força de trabalho de empresas de cosméticos. No entanto, para a empresa, a consultora orientadora é considerada trabalhadora autônoma, que recebe contraprestação pecuniária pela indicação de novas revendedoras, sendo a ela assegurada a livre direção de sua prestação de serviços; supostamente podendo trabalhar quando quiser e como quiser, sem que sofra qualquer fiscalização por parte da empresa.

Em uma análise preliminar dos 37 acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que inclui a leitura das sentenças e acórdãos regionais, foi possível identificar, no âmbito dos regionais, o reconhecimento do vínculo empregatício das consultoras com a empresa em 24 dessas decisões, enquanto, em 13, não foi reconhecido o vínculo de emprego.

Em sede de instância superior, o TST, nenhum dos 37 recursos analisados nessa pesquisa foi provido. A Corte Superior, ao não prover os recursos interpostos pelas partes, alegou majoritariamente a impossibilidade de revolvimento de fatos e provas, com restrição cognitiva da Corte ao enquadramento jurídico dos fatos já fixados pelos Tribunais Regionais (Súmula nº 126 TST).

Ao fazer uma leitura aprofundada dos acórdãos cotejados, é possível identificar, em sede de Recurso Ordinário (RO) julgado pelos TRT, através dos relatórios dos pronunciamentos judiciais, que há uma disputa retórica: há argumentos que afastam o reconhecimento do vínculo, tais como o de que a CNO teria autonomia e liberdade, de que a empresa não fiscalizava o trabalho das consultoras, de que a consultora teria autonomia para aderir ao programa de intermediação de vendas e de que assumiria os riscos inerentes à atividade, e de que a relação entre empresa e consultora seria uma relação meramente comercial.

No entanto, em 24 dessas decisões há argumentos que reconhecem o vínculo de emprego entre a consultora e a empresa. Uma vez reconhecida a primazia da realidade, é reconhecida a subordinação através da imposição de metas e atribuições muito mais amplas do que o mero cadastramento de revendedoras, além do reconhecimento das atividades de supervisionar vendas enquanto atividades inseridas na dinâmica empresarial finalística e ordinária.

Portanto, a seguir serão analisados os principais argumentos de reconhecimento e afastamento do vínculo empregatício entre a empresa as consultoras de cosméticos, os quais perpassam pela discussão entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Posteriormente, será problematizada a incidência da súmula nº 126 do TST que funciona com uma espécie de blindagem da Corte Superiora para se omitir em relação ao tema, quando em algumas ocasiões poderia se posicionar em prol da garantia de direitos dessas trabalhadoras.

É importante observar que, embora a composição majoritária dos julgados seja favorável à tese da existência do vínculo de emprego, já que esse foi majoritariamente o entendimento dos Tribunais Regionais e estes foram confirmados pelo TST, isso não se traduz na formação de uma jurisprudência favorável às revendedoras, porquanto as decisões do TST fundam-se em argumento de ordem processual, sem exame do mérito.

3. ARGUMENTO RETÓRICO DA AUTONOMIA

De acordo com Delgado (2020), a relação de emprego enquanto fenômeno sociojurídico resulta da síntese de vários fatores, ou elementos, reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Dessa maneira, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego resulta da conjugação de certos elementos fático-jurídicos inafastáveis sem os quais não se configura relação empregatícia. Segundo o mesmo autor, os elementos que compõe a relação de emprego são cinco:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer;
- b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador;
- c) não eventualidade;
- d) subordinação ao tomador dos serviços; e
- e) onerosidade.

Os argumentos que visam afastar a relação de emprego entre consultoras e empresas consideram as trabalhadoras das vendas diretas como trabalhadoras autônomas. Em alguns casos têm-se o entendimento de que a natureza do vínculo entre a revendedora

e a empresa é comercial e não empregatício. Ou seja, um dos principais elementos que habilita ao reconhecimento da relação de emprego é afastado, que é a subordinação jurídica. Em tais argumentos, entende-se que a consultora usufruiria de liberdade para fazer seus próprios horários e para escolher onde e como trabalhar, sem incidência de subordinação. Isso foi admitido em 13 (treze) decisões de tribunais primeiro grau de jurisdição sendo 4 (quatro) reformadas em tribunais regionais. Nesses casos, entenderam os julgadores que não se caracterizariam os elementos da subordinação, da pessoalidade ou da continuidade na relação com a empresa, sob os fundamentos de que as consultoras tinham possibilidade de escolher os próprios horários e de prestar serviços para empresas concorrentes, chegando-se à conclusão de que agiam com total autonomia.

Por outro lado, em algumas 24 decisões os julgadores evocaram o princípio da primazia da realidade sobre a forma, afastando o instrumento de contrato atípico firmado entre a empresa e a consultora.

Outras decisões já citam cláusulas contratuais em que se reconhece a existência de avença para que os serviços prestados pela reclamante se dessem sob o pálio da pessoalidade:

“Cláusula 10 do dito instrumento (página 5 do documento), que inclusive prevê a penalidade de rescisão do contrato caso a reclamante se fizesse substituir. Cito-a: §2º Não será permitida a contratação e/ou subcontratação de terceiros para a execução dos serviços. A contratação e/ou subcontratação de terceiros pelo(a) Contratado(a) será entendido(a) como hipótese a ensejar rescisão automática deste CONTRATO, podendo a Natura suspender os pagamentos devidos em razão do disposto na Cláusula 7ª acima até que sejam apurados eventuais prejuízos causados à Natura em função de tal contratação e/ou subcontratação (...) Cláusula 14 - O(a) Contratado(a) não poderá ceder ou transferir, a qualquer título, de forma direta ou indireta, o presente contrato ou quaisquer de seus direitos e/ou obrigações dele decorrentes.”³

Em diversas decisões, em maioria sentenças de primeiro grau de jurisdição, fica evidenciado que o trabalho das consultoras não tem toda a autonomia que o discurso da empresa reproduz. Nesse trabalho há controle, existem prazos para o fechamento de pedidos, elas respondem para uma gerente de vendas, que monitora o acesso de cada revendedora sob sua responsabilidade, além de monitorar o fluxo de pedidos.

3 Acórdão do processo nº: Ag-AIRR-633-55.2015.5.07.0037

Dessa forma, percebe-se que tanto o trabalho da gerente quanto o da revendedora apresentam uma rotina planejada pela empresa. Ou seja, não existe autonomia e sim subordinação. Porém, a autonomia idealizada por essas trabalhadoras, no que diz respeito ao controle do tempo e do ritmo de trabalho, impede que esse controle seja caracterizado como um aumento ou intensificação do uso do trabalho. Além disso, também leva a uma dificuldade de distinção entre tempo de trabalho e de tempo de desconexão laboral.

Dentre os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício, a subordinação jurídica é a que se destaca na conformação do tipo legal da relação empregatícia. Para Delgado (2019), a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego.

Delgado (2019) traz três dimensões da subordinação: (i) a clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa; (ii) a objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas; (iii) a estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Podemos ver, através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma referência à subordinação estrutural apresentada anteriormente por Delgado (2019), conforme o parágrafo único do art. 6: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

No entanto, em algumas decisões as consultoras de cosméticos são consideradas trabalhadoras autônomas, por se entender a ausência dos elementos que constituem a relação de emprego. Dentre essas ausências, a que mais apareceu foi a da subordinação.

Considerando os estudos sociológicos sobre o tema, a partir de uma perspectiva coletiva de funcionamento dessa atividade, no trabalho das revendedoras de cosméticos é possível identificar os elementos supramencionados, visto que, mesmo que a relação de trabalho não apresente uma manifestação da subordinação jurídica clássica, ela pode se caracterizar pela subordinação jurídica objetiva ou estrutural do empregado, desde que esteja inserida no meio organizacional, operacional e nuclear da empresa.

O não reconhecimento impede que essas revendedoras tenham direito a diversas garantias e proteções decorrentes da relação de emprego, quais sejam: registro em carteira de trabalho; vale-transporte; descanso semanal remunerado; férias; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); 13º salário; horas extras; cobertura previdenciária, inclusive licença-maternidade; aviso prévio; verbas rescisórias, inclusive multa de 40% sobre o saldo dos depósitos de FGTS.

Ademais, uma das consequências desse não reconhecimento do vínculo é a ausência de obrigatoriedade de recolhimento previdenciário pelo tomador do serviço, ficando a cargo das próprias revendedoras, que não o fazem muitas vezes por insuficiência financeira ou por desconhecimento. O não reconhecimento do vínculo contribui para a precarização do trabalho das revendedoras, visto que realizam trabalho sem garantias e proteção, assumindo os riscos da empresa.

4. A BLINDAGEM DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA APRECIÇÃO DO TEMA

Sob o prisma da configuração dos requisitos essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício da pessoa física: onerosidade, pessoalidade, subordinação jurídica e não eventualidade dos serviços prestados, a partir da análise dos acórdãos, é possível dizer que o recurso interposto pela empresa ou pela consultora tropeça no óbice da Súmula 126 do TST⁴, na medida em que a Corte entende que, nesses casos, se busca rediscutir a prova dos autos, o que não se admite na Corte Superior Trabalhista.

A aplicação dessa restrição cognitiva no exame dos recursos, em regra, implicaria que, a partir dos fatos já fixados pelas Cortes Regionais como condizentes com a verdade, a Corte Superior apenas analisaria os pedidos das partes, aplicando o direito aos fatos, sem, contudo, discutir os fatos em si, porque, para isso, dependeria de instrução processual e reexame de provas. Isso se justifica por ser o TST uma Corte extraordinária, incumbida da uniformização jurisprudencial, e não uma terceira instância de julgamento.

Nas análises em questão, no tocante ao reconhecimento ou do afastamento do vínculo empregatício das consultoras, a Corte Superior Trabalhista se eximiu em apreciar a questão, utilizando o entendimento sumular nº 126.

4 Súmula nº 126 do TST
RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Incabível o recurso de revista ou de embargos (Arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

No entanto, a discussão sobre se os fatos provados configuram ou não a relação de emprego ou um contrato de trabalho é jurídica, pois se discute, nesse caso, apenas o efeito da ação judicial. Ademais, considerando que há uma expressão coletiva do trabalho das revendedoras, moldado pelo funcionamento da própria atividade empresarial, a solução das demandas não passa por circunstâncias individualizadas, mas sim por uma abordagem regulatória coletiva do tema (DUTRA, 2014).

No contexto das revendedoras de cosméticos é preciso refletir sobre a inexistência da dimensão coletiva na aplicação da Súmula 126/TST nos acórdãos analisados. Resta evidente que a própria utilização da “Súmula nº 126 do TST” decorre de política judiciária para cognições mais ou menos restritivas por parte da Corte Superior. Isto é, o próprio enunciado e sua aplicação aos casos concretos são passíveis de interpretação e, portanto, de divergência. (DUTRA, 2014).

Por exemplo, o caso dos motoristas por aplicativo, o TST já apreciou a questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e empresa algumas vezes. Na mais recente⁵, reiterou o afastamento do vínculo, tendo como entendimento de que não existe vínculo de emprego entre a empresa do aplicativo e os motoristas trabalhadores por falta do elemento da subordinação jurídica.⁶

Nos acórdãos coletados, o majoritário uso da Súmula nº 126 do TST transparece como uma prática de jurisprudência defensiva, em relação ao número exorbitante de processo que chegam à Corte Superior Trabalhista. As possibilidades de reinterpretar os fatos incontroversos e de ponderações jurídicas acerca do reconhecimento do vínculo de emprego das consultoras de revenda de cosméticos poderiam ter produzido outros tipos de julgamento, ainda que não alterassem as conclusões dos julgados, assim como foi procedido com o reconhecimento do vínculo dos motoristas por aplicativos.

Como será visto a seguir, há aproximações acerca da dinâmica e gerenciamento do trabalho das revendedoras e dos trabalhadores uberizados. Com isso, esses trabalhadores buscam reconhecimento do vínculo empregatício frente ao Poder Judiciário. Como é possível constatar das pesquisas empreendidas por Helena Sayuri (2021) e Luiz Vinícius Fernandes (2021) no âmbito desse mesmo projeto de iniciação científica, há decisões em varas trabalhistas e tribunais regionais que reconhecem e que afastam o vínculo de emprego desses trabalhadores.

5 AIRR – 1001821-40.2019.5.02.0401.

6 O entendimento já havia sido adotado em outros três julgamentos no TST: fevereiro de 2021 (RR – 10555-54.2019.5.03.0179), fevereiro (RR – 1000123-89.2017.5.02.0038) e setembro de 2020 (AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003) e também pelo Superior Tribunal de Justiça em julgamento de 2019 (CC 164544).

No entanto, o TST nega-se a apreciar a questão do vínculo das consultoras de revenda de cosméticos, da mesma forma que aprecia a demanda de reconhecimento do vínculo de trabalhadores uberizados. A omissão do TST em apresentar limites regulatórios assertivos, nesse sentido, também poder dizer respeito, ainda que indiretamente, à constituição histórica do trabalho feminino – marcado pelo trabalho doméstico, por baixas remunerações e desproteção – que consiste em uma expressão tanto da flexibilização do trabalho quanto da forma como essa flexibilização está associada a características precárias do trabalho feminino.

5. AS NUANCES DO TRABALHO DAS REVENDEDORAS E A PAVIMENTAÇÃO DE UM CAMINHO MAIS ABRANGENTE À UBERIZAÇÃO

O SVD apresenta à revendedora duas possibilidades de obtenção de lucro: (i) o sistema mononível, no qual a revendedora compra um produto e o revende com uma margem de lucro; ou o (ii) sistema multinível, no qual, além da margem de lucro do produto vendido, o revendedor pode encorajar outras pessoas a serem revendedores, obtendo uma porcentagem de lucro sobre as vendas dessas.

A partir desses sistemas, a revendedora pode optar por quatro modalidades de vendas: (i) a modalidade Porta a porta, na qual a revendedora realiza um atendimento mais personalizado, indo ao encontro do cliente em sua casa ou local de trabalho, realizando demonstrações e vendendo os produtos ou serviços oferecidos; (ii) outra modalidade de atendimento mais pessoal é a *Party Plan*, na qual o revendedor promove algum evento (chá, palestra, etc.) para mais de um cliente, realizando demonstrações e vendendo os produtos ou serviços oferecidos; (iii) a terceira modalidade é a venda por Catálogo, da qual o revendedor deixa, por um período, o catálogo que consta os produtos ou serviços oferecidos acompanhado de suas características e preços com o cliente e depois o retoma, retirando os pedidos.

A revenda de cosméticos é uma ocupação considerada tipicamente feminina, socialmente invisível e dificilmente reconhecida como um trabalho. Com isso, é possível identificar elementos centrais que tecem a reprodução social das mulheres, que se espriam com a flexibilização do trabalho e hoje se atualizam na uberização. As vendas diretas se confundem com o próprio padrão por meio do qual as mulheres se inserem no mundo do trabalho, visto que as duplas ou triplas jornadas apresentam-se como femininas. Então, as grandes marcas entraram na lógica da ‘viração’, com mulheres acumulando funções como vender coxinha, sabonete e o que mais vier para sustentar a casa.

Observa-se que, normalmente, a relação dessas vendedoras com as empresas de cosméticos perpassa quesitos socioeconômicos: o acesso ao mundo do trabalho e do consumo não tem público definido, pois o perfil das revendedoras é heterogêneo, demanda uma plena atividade que está associada à ausência de direitos, intensificação e extensão do tempo de trabalho.

Para diversos autores (ABÍLIO, 2014; MIYATA, 2010; CASTILHO, 2006) a dinâmica de trabalho do SDV aplicado ao mundo dos cosméticos é um problema originário da divisão sexual – e étnico-racial – do trabalho. Essas empresas também utilizam o modo de vida de mulheres negras e pobres que trabalham na informalidade como discurso de uma maior flexibilização, o que gera uma consequente precarização do trabalho feminino.

Tais mulheres vêm na venda direta a oportunidade de ter uma fonte de renda sem precisar se ausentar por muito tempo de casa por conta de sua flexibilidade. Ademais, podem aproveitar o ambiente de trabalho, quando o têm, para atuar como revendedoras e podem, inclusive, atuar dentro de seu bairro, vendendo a familiares, vizinhos e em momentos de lazer, como uma festa familiar.

Assim, pode-se inferir como destaca Abílio (2014), que o pano de fundo por trás do trabalho das revendedoras do e do SDV vai além de apenas um complemento de renda ou do consumo dos cosméticos, perpassando pelo imperativo de flexibilização, proatividade e ameaça de descartabilidade social.

É neste cenário contextual que se verifica a coexistência entre o velho e o novo no mundo atual do trabalho informal (KREIN; PRONI, 2010). Ainda que o sistema de vendas diretas não seja recente, ele assume uma nova roupagem e atualiza antigas formas de exploração de trabalho e precarização das relações de trabalho, presentes também nos sistemas anteriores.

Há a coexistência entre a ‘velha informalidade’, que está relacionada à situação de pessoas inseridas em atividades de sobrevivência, de baixa produtividade e desprotegidas do ponto de vista social e dos direitos fundamentais do trabalho, e a ‘nova informalidade’, que é oriunda do processo de reorganização econômica e de redefinição do papel da regulação do trabalho, com impactos significativos na estruturação do mercado de trabalho e das políticas de proteção social.

Tal situação pode ser comprovada na medida em que essa modalidade de trabalho não é alcançada pela regulação pública, não havendo, propriamente, uma forma trabalho reconhecida. Dessa maneira, a relação da empresa com as vendedoras, no

SVD, baseia-se na ausência de vínculos empregatícios, de forma que, formalmente, são reconhecidas como autônomas, ou, no discurso atual, são conhecidas como ‘empreendedoras de si’.

O SVD está associado à perda de formas de trabalho, o que torna complexo qualquer tipo de reconhecimento da exploração em relações que nem sempre são definidas como de trabalho. No entanto, a ausência de formas específicas de trabalho não pode ser confundida com a ausência de controle – visto que quem quer exercer poder e controle sobre o trabalho, subordinando os trabalhadores, passa a assumir, pelo Direito do Trabalho obrigações e responsabilidades impostas legalmente. As empresas de cosméticos, ao não reconhecerem o vínculo de emprego com suas trabalhadoras, atuam de maneira fraudulenta, que, pela leniência dos órgãos de regulação, acaba constituindo, à revelia do direito do trabalho, a nova informalidade.

O trabalho das revendedoras evidencia a invisibilidade social do trabalho desse conjunto de mulheres que sustenta a prática comercial de grandes empresas, e que se revela a um só tempo como representação do desdobramento e apropriação capitalista da tarefa de cuidado, continuidade histórica do trabalho de rua desenvolvido por mulheres negras excluídas do mercado formal de trabalho. Isso representa a nova informalidade imposta pela radicalização da exploração capitalista e burla a regulação estatal do trabalho.

Nesse sentido, ao analisar o trabalho das revendedoras é possível perceber que a flexibilização do trabalho pode ser compreendida como uma generalização de elementos centrais que definem o trabalho tipicamente feminino e periférico. Estes agora passam a ser potencializados e aprofundados por meio do gerenciamento algorítmico e da uberização (ABÍLIO, 2019).

Atualmente, o discurso neoliberal do empreendedorismo e da liberdade de escolha individual é propagado no trabalho por aplicativo (ABÍLIO, 2019), inclusive fundamenta argumentos jurídicos para o não reconhecimento de vínculos empregatícios no trabalho em plataformas. No entanto, o que está em questão é o autogerenciamento subordinado.

Nesse contexto, o trabalhador estabelece estratégias de sobrevivência e adaptação, e objetiva adequar-se à e beneficiar-se da forma como o trabalho é organizado, distribuído e remunerado.

O gerenciamento algorítmico realiza um mapeamento pleno da distribuição da multidão de trabalhadores, a avaliação permanente de sua produtividade, um rastreamento constante e onipresente das dinâmicas da demanda. Cumpre ressaltar que o trabalhador uberizado, ao aderir aos termos do aplicativo, está aderindo ao contrato de trabalho, pois não existe forma específica para contratar, sendo suficiente a presença dos elementos da relação de emprego, já mencionados, para que se entenda presente, a par da primazia da realidade, o vínculo de emprego. Sendo assim, ao desligar esse trabalhador da plataforma sem lhe entregar nenhuma verba rescisória, a empresa está agindo de forma fraudulenta quanto ao vínculo de emprego e quanto às obrigações dele decorrentes.

É possível traçar um paralelo com as revendedoras de cosméticos, uma vez que a concorrência é um instrumento poderoso que regula o cotidiano da atividade. Mecanismos informais operam na vigilância do trabalho e nos estímulos às estratégias pessoais que garantem a produtividade e a permanência naquele trabalho. (ABÍLIO, 2020)

Para as revendedoras, o desligamento não é um elemento tão operante, mas a concorrência e as dificuldades na venda podem funcionar como incentivos à desistência e, ao mesmo tempo ao estabelecimento de estratégias pessoais, como abrir mão de parte da remuneração para vender mais. E, nesse aspecto, é possível traçar um contraponto com a legislação trabalhista, visto que para o Direito do Trabalho não existe a possibilidade de renúncia e nem de redução salarial por ato de despojamento individual, o que evidencia mais uma vez a atuação de formar a burlar os direitos trabalhistas que essas empresas desempenham.

Já as bonificações, premiações e ranqueamentos operam onipresentemente, o que coloca a revendedora para trabalhar, para arcar com riscos e custos que ela não previa inicialmente, para dedicar-se à atividade em busca do reconhecimento ou para conseguir alcançar um melhor ranking. Nesse aspecto, as revendedoras acabam assumindo os riscos da atividade empresarial, o que vai na contramão da legislação trabalhista que é expressa ao incumbir ao empregador a arcar com os riscos de seu empreendimento econômico na medida em que ele assume o poder diretivo e é responsável pelo comando da atividade empresarial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa pesquisa foi possível observar que o que está por trás do trabalho das revendedoras e do SVD é algo mais generalizado que o complemento de renda ou o consumo dos cosméticos. A questão perpassa pelo imperativo de flexibilização,

proatividade e ameaça de descartabilidade social – e é nesse contexto que se verifica a coexistência entre o velho e o novo no mundo do trabalho, pois, ainda que o SVD não seja recente, ele assume uma nova roupagem e atualiza antigas formas de exploração do trabalho.

Dessa forma é evidenciada a mistura de antigas e novas formas de exploração do trabalho, a exemplo do SVD, possui uma relação direta com a acumulação, ou seja, reitera a lógica da exploração do trabalho e acumulação capitalista.

As decisões judiciais evidenciaram o caráter heterogêneo do Poder Judiciário como espaço de disputas entre o discurso empresarial comprometido com a gestão e a reprodução capitalista, envolvidos pela retórica neoliberal, e o discurso constitucional de proteção ao trabalho e de garantia do trabalho digno dessas trabalhadoras. Essa discussão ficou marcada, sobretudo, pela discussão da autonomia e da subordinação do trabalho das consultoras de revenda de cosméticos.

A necessidade de uma compreensão coletiva das estruturas de trabalho e também da dimensão coletiva da atuação regulatória do poder judiciário, sobretudo a partir de suas Cortes superiores. Fica evidente, em face da pouca assertividade da jurisprudência produzida nesse tema, que acaba-se por deixar essa experiência de trabalho feminino à margem da proteção social, o que, ademais, abre caminhos para a generalização de práticas de precarização do trabalho, como a uberização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo: Boitempo, 2014.

_____. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**, Site Passapalavra/ Blog da Boitempo, 2017.

_____. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Revista Psicoperspectivas, vol.18, n.03, p. 41-51, 2019

_____. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020a.

_____. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABEVD, Associação Brasileira de Empresas de Venda Direta. **Modalidades de Venda Direta**. 2020. Disponível em:

<https://www.abevd.org.br/vendas-diretas/modalidades-de-venda-direta/> Acessado em abril 2021.

CASTILHO, Juliana Abrão da Silva. **Trabalho, Gênero e Venda Direta: Uma reflexão sobre as revendedoras de produtos Avon.** I SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO UFG: [s.n.], Goiânia 2006.

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

DUTRA, Renata Queiroz; COELHO, Ilana Barros. **“Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular** / “They think we are invisible”: gender, outsourcing, and popular legal education. Revista Direito e Práxis, [S.l.], mar. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/44987>>. Acesso em: 14 de agosto 2020.

FERNANDES, Luiz Vinícius de S. **Ganhadores do Século XXI: motoristas de aplicativos, informalidade e relações raciais.** 2021.

KREIN; José Dari; PRONI, Marcelo W. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos.** Brasília: OIT, 2010.

MIYATA. H. **Trabalho, Redes e Territórios nos circuitos da economia urbana: uma análise da venda direta em Jundiaí e Região Metropolitana de São Paulo.** Universidade de São Paulo. 2010.

SOUZA, Helena Sayuri Ito de. **Plataforma da precarização: Os conflitos na regulação jurídica do trabalho dos entregadores de aplicativo.** 2021

THEODORO, Mário. **As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil.** In: JACCOUD, Luciana (org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo.** Brasília: IPEA, 2005.

Recebido: 11/08/2021
Revisado: 03/11/2021
Aprovado: 15/12/2021