

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

BRUNA MIRANDA DE CARVALHO DE HOLANDA

NINJAS FAZEM BICO? UMA ANÁLISE DO CENÁRIO TRABALHISTA
APLICADO ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS.

RIO DE JANEIRO
2021

Bruna Miranda de Carvalho de Holanda

NINJAS FAZEM BICO? UMA ANÁLISE DO CENÁRIO TRABALHISTA
APLICADO ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS.

Monografia apresentada como requisito para a
obtenção de título de Bacharela em Direito pela
Faculdade Nacional de Direito da Universidade
Federal do Rio de Janeiro (FND/UFRJ).

Orientador: Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

RIO DE JANEIRO

2021

CIP - Catalogação na Publicação

dn de Holanda, Bruna Miranda de Carvalho
NINJAS FAZEM BICO? UMA ANÁLISE DO CENÁRIO
TRABALHISTA APLICADO ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS. /
Bruna Miranda de Carvalho de Holanda. -- Rio de
Janeiro, 2021.
67 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. GetNinjas. 2. Plataformas Digitais. 3.
Uberização. 4. Uberismo. 5. Gig Economy. I. Carelli,
Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

Bruna Miranda de Carvalho de Holanda

NINJAS FAZEM BICO? UMA ANÁLISE DO CENÁRIO TRABALHISTA
APLICADO ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS.

Monografia apresentada como requisito para a
obtenção de título de Bacharela em Direito pela
Faculdade Nacional de Direito da Universidade
Federal do Rio de Janeiro (FND/UFRJ).

Orientador: Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli

Professor Doutor da Universidade Federal do Rio de Janeiro

Eneida Maria dos Santos

Mestra da Universidade Federal do Rio de Janeiro

Maysa Santos de Andrade

Mestranda da Universidade Federal do Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que passaram por minha vida – a alguns pude expressar meu carinho; a outros, não, mas, apesar disso, gostaria que soubessem que todos, em algum grau, fizeram toda a diferença em minha vida. Contudo, como me falta espaço, reservo esta página para:

Minha gratidão a Deus, por todo seu infinito amor e cuidado comigo e com minha família, que nunca nos desamparou, apesar das adversidades.

Meus pais: minha mãe, Luciana, que sempre esteve comigo em todos os momentos e a quem dedico cada passo que dou em direção aos meus (nossos) objetivos de vida e meu pai de criação, Wládia, que primeiro vislumbrou minha inserção no Direito e que torceu e vibrou comigo a cada pequena vitória.

Minha avó materna, Vera, por ser meu exemplo de determinação.

Rodrigo, meu noivo, pela compreensão de minhas ausências para estudar e pela cumplicidade e amor de todos os dias.

Toy e Gigi, meus amorzinhos miúdos, que amenizaram os maus momentos e tanto me ensinaram sobre amizade e amor genuínos.

Meus amigos queridos pelas trocas e aconselhamentos, especialmente Marco Soares, Rafael Rossi, Hiago Leal, Matheus Bombach, Vinicius Machado, Rodolfo Mascarenhas, Allan Silva, Victor Duarte, Felipe Brum, Larissa Gentil, Ana Beatriz Bueno, Arianne Albuquerque, Heloísa Alexandrino, Joyce Forte e Hannah Yasmin, muito obrigada a cada um.

Prof. Renato José de Moraes pela confiança e oportunidade de ter me admitido como sua monitora nas disciplinas de Teoria do Direito I e II ainda no meu segundo período da Nacional.

Prof. Luiz Eduardo Figueira pelo primeiro contato com a pesquisa empírica em Sociologia do Direito.

Profª Patrícia Garcia pelos ensinamentos da prática da advocacia trabalhista em uma perspectiva humanizadora.

Observatório da Justiça Brasileira (OJB), sobretudo aos professores José Ribas Vieira e Mário César de Andrade e a professora Margarida Lacombe, pelo infinito aprendizado na pesquisa e pelos dois maravilhosos anos trabalhando juntos.

Grupo TRAB21 pelo eterno aprendizado sobre Direito e Sociologia do Trabalho.

Meu orientador, prof. Rodrigo Carelli, pela generosidade acadêmica de compartilhar seus conhecimentos e por todo o acolhimento, desde a época que fui sua estagiária no Ministério Público do Trabalho (MPT).

RESUMO

Esta monografia deseja analisar e compreender as estratégias oriundas da plataformização do trabalho no Século XXI a partir do aplicativo GetNinjas, bem como as consequências de um cenário trabalhista uberizado e precário. O marco teórico escolhido aborda algumas das tentativas de dominação moderna na seara laboral, tal como a automatização setorial, a desestrutura da coletividade e a desumanização dos indivíduos, reduzindo-os a números e estatísticas produtivas. Parte considerável da população foi amplamente afetada pela pandemia da COVID-19, propiciando um cenário de adequação ao mercado, o que implicou na redução de preços por serviços e produtos oferecidos pelos usuários-trabalhadores. Esse desequilíbrio no mercado, associado a uma legislação neoliberal que estimula essa competitividade entre os próprios trabalhadores, propicia o aumento generalizado da pobreza, gerada não pela ausência de atividades, mas pelas más condições; informalidade e falta de assistência do poder público.

PALAVRAS-CHAVE: GetNinjas, Plataformas Digitais, Uberização. Economia de Bico.

ABSTRACT

This monograph wishes to analyze and understand the strategies arising from the platform of work in the 21st Century using the GetNinjas application, as well as the consequences of an uberized and precarious labor scenario. The theoretical framework chosen addresses some of the attempts at modern domination in the field of work, such as sectoral automation, the disruption of the community and the dehumanization of individuals, reducing them to numbers and productive statistics. A considerable part of the population was largely affected by the COVID-19 pandemic, providing a scenario of adaptation to the market, which implied a reduction in prices for services and products offered by user-workers. This imbalance in the market, associated with neoliberal legislation that encourages this competitiveness among the workers themselves, leads to a general increase in poverty, generated not by the absence of activities, but by the poor conditions; informality and lack of assistance from the public authorities.

KEYWORDS: GetNinjas, Digital Platforms, Uberization. Gig Economy.

LISTA DE GRÁFICOS

(Formulário 2019)

Gráfico 1 – Nível de formação acadêmica dos usuários-trabalhadores do GetNinjas;

Gráfico 2 – Emprego formal pretérito dos usuários-trabalhadores do GetNinjas;

Gráfico 3 – Desejo dos usuários-trabalhadores do GetNinjas se manterem *freelancer*;

Gráfico 4 – Autopercepção dos usuários-trabalhadores da plataforma do GetNinjas como autônomos (2019);

Gráfico 5 – Receio dos usuários-trabalhadores do GetNinjas de receber uma má avaliação na plataforma (2019);

Gráfico 6 – Importância dada às avaliações concedidas aos usuários-trabalhadores da plataforma GetNinjas (em escala de 0 a 10 pontos, sendo aquele a ausência de importância e, este, muito importante);

(Formulário 2021)

Gráfico 7 – Cor/raça/etnia dos usuários-trabalhadores do GetNinjas;

Gráfico 8 – Gêneros dos usuários-trabalhadores do GetNinjas;

Gráfico 9 - Autopercepção dos usuários-trabalhadores da plataforma do GetNinjas como autônomos (2021);

Gráfico 10 – Estado em que reside o usuário-trabalhador do GetNinjas;

Gráfico 11 – Há quanto tempo o usuário-trabalhador do GetNinjas utiliza a plataforma (resposta em anos);

Gráfico 12 – Valores adquiridos com o uso da plataforma GetNinjas representa a totalidade ou apenas parte da renda do usuário-trabalhador;

Gráfico 13 – Opinião do usuário-trabalhador sobre a transparência das Moedas da plataforma GetNinjas;

Gráfico 14 – Opinião do usuário-trabalhador da plataforma GetNinjas sobre a importância ou não de avaliação para eventual contratação;

Gráfico 15 – Receio dos usuários-trabalhadores do GetNinjas de receber uma má avaliação na plataforma (2021).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	15
1.1 LEGADO DO SÉCULO XX.....	15
1.2 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO.....	18
1.3 NOVOS DESENHOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	20
2 PLATAFORMA UBER, UBERISMO E UBERIZAÇÃO.....	29
2.1 INOVAÇÕES DO VALE DO SILÍCIO.....	29
2.2 ECONOMIA DE PLATAFORMA.....	30
2.3 MODELO UBER E CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS.....	34
3 NINJAS 4.0.....	40
3.1 SURGIMENTO DA PLATAFORMA GETNINJAS.....	40
3.2 APRESENTAÇÃO DA PLATAFORMA E CLASSIFICAÇÕES.....	40
3.3 ANÁLISE DOS TERMOS DE USOS.....	44
3.3.1 ARBITRARIEDADES.....	45
3.3.2 GAMIFICAÇÃO.....	45
3.3.3 PROTEÇÃO DE DADOS.....	46
3.3.4 COBRANÇA PELOS SERVIÇOS.....	46
3.4 PROBLEMATIZAÇÕES JURÍDICAS.....	48
4 ANÁLISE DE FORMULÁRIOS.....	52
4.1 METODOLOGIA.....	52
4.2 DIFICULDADES.....	52
4.3 FORMULÁRIO Nº. 1 (2019)	53
4.4 FORMULÁRIO Nº. 2 (2021)	56
4.4.1 COMENTÁRIOS.....	59
CONCLUSÃO.....	63
REFERÊNCIAS.....	66
I. BIBLIOGRAFIA.....	66
II. LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA.....	67

INTRODUÇÃO

Remetendo brevemente ao passado, um tema amplamente discutido e temido pelos trabalhadores, desde os primeiros sinais da modernização industrial no século XVIII, é a possibilidade de estes serem substituídos por máquinas. Àquele tempo, pensava-se que essa seria a pior das distopias, contudo, o presente já demonstrou que a realidade pode ser ainda mais vil. Estudos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) acerca do *working poor* (ILO, 2019), isto é, da pobreza gerada não mais pelo desemprego, mas sim pelos maus empregos.

Se outrora se falava em fordismo e toyotismo enquanto métodos produtivos visando a maximização dos lucros, hoje, fala-se em uberismo e, apesar do que o nome sugere, sua sistemática aplicada precede o próprio Uber. A produção atingiu níveis extremos do trabalho sob demanda. Os contratos de trabalho agora são termos de uso, elaborados unilateralmente e com força de lei; para além, quem se vale desses serviços é chamado de usuário.

As novas tecnologias têm modificado o modo como seus usuários interagem entre si e com o mundo. São mensagens trocadas, notícias e toda espécie de informação. O tempo parece se resignificar ao passo que os movimentos virtuais têm uma velocidade indiscutivelmente superior àquela vivenciada apenas uma década atrás. Essa nova configuração social atingiu as relações laborais, cuja inserção do trabalhador na busca desenfreada por serviços tem ocorrido cada vez com mais frequência via aplicativos e outras formas de acesso às plataformas digitais.

Os brasileiros têm presenciado uma crise generalizada de desemprego. Com isso, há um efeito reflexo na economia que provoca o desaquecimento de todo o sistema produtivo. Para quem produzir? Quem irá consumir? Bem, a partir dessa “lógica”, muitas reformas foram prometidas, a começar pela trabalhista. Parte da população, sob

influência de argumentos políticos, crê que o problema do desemprego teve origem com a legislação trabalhista ora vigente, tida como antiquada, com traços autoritários dado seu período de criação e sobrecarregada de encargos aos empresários e excesso de direitos para os empregados.

A situação precária a qual alguns trabalhadores se submetem se tornou meta a ser combatida na agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), reconhecida no tópico “Trabalho decente e crescimento econômico”. Tem se tornado cada dia mais difícil equilibrar os interesses do empregado e do empregador. Por diversas vezes, parece ser um diálogo desencontrado no qual ainda se valoriza o lucro a todo custo – embora o slogan da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) seja “o acordado sobre o legislado”.

A uberização, processo que se consolidou a partir dos formatos digitalizados, onde realidade e algoritmos se confundem, afrouxou ainda mais as relações laborais. A multidão a que se refere o texto de Signes (2017) torna fácil a substituição dos indivíduos, desvalorizando o valor de seus trabalhos. Desproporções sempre existiram e fizeram parte da consolidação do Direito do Trabalho, contudo, como dito no início do texto, a tecnologia intensifica a disparidade.

As estratégias de grandes plataformas digitais puderam ser mais bem compreendidas. Na on-demand economy (economia sob demanda), não se concretiza a profecia de que os cargos seriam ocupados por exímios profissionais com extenso currículo, ao contrário, a dispersão ou atomização das funções as têm tornado alienantes (SIGNES, 2017, p. 33). O autor também traz diversas diferenciações entre aquelas cujo objeto do serviço é delimitado - plataformas específicas, ex.: Uber - e as genéricas - tal como a Amazon (SIGNES, 2017, p. 31).

Apesar de algumas diferenças no que tange aos meios de controle, fato é que ambas se valem da ampliação dos celulares inteligentes, os smartphones, bem como de seus aplicativos para criarem ambientes de oferta em larga escala de trabalhadores para prestação de serviços, conhecido como gig-economy (ou “economia de ‘bico’” em tradução livre) (ALOISI, 2016).

As novas práticas nas relações trabalhistas tentam afastar o que restou da proteção concedida ao trabalhador pela relação de desigualdade após a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista; o negociado sobre o legislado). Isso porque há uma falsa sensação de liberdade, o proletariado se sente empreendedor de si mesmo (CARELLI et al., 2018). Pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Como primeira tentativa de fraudar a realidade, passaram a contratar pessoas jurídicas (a prática da pejetização); o método atual é muito mais sofisticado (assim como vil) e se vale da ausência de regulamentação ainda vigente no Brasil para barrar as atrocidades.

Talvez um dos casos mais icônicos e atuais em discussão seja o do serviço de transporte individual por aplicativo: Uber, Cabify e 99. Os tribunais têm discutido sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e o aplicativo. Nesse ponto, há inúmeras divergências, sobretudo no 1º grau de jurisdição. Outro tópico relevante foi a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 449 quando considerou inconstitucional leis municipais de Fortaleza-CE e São Paulo-SP que restringiam o uso de transportes particulares por aplicativo. O entendimento foi acompanhado pela maioria do plenário por entender que elas seriam contrárias à livre iniciativa e concorrência.

Todos esses temas vêm à tona por ainda não existir consentimento entre os tribunais, tampouco uma legislação cabível que acompanhe a tendência da uberização - neologismo que expressa a mais absoluta precarização do trabalho. Os empresários exploram essas atividades econômicas de transporte, tanto de pessoas, como de mercadorias, e que invadiram o mercado brasileiro na segunda metade da década de 2010. Em De Stefano (2018), diz-se que o modo como se organiza a multidão de trabalhadores é diferente do poder diretivo do controle de horários de entrada e saída, por exemplo, mas ainda permanece vívido o controle posterior para avaliação pela produtividade.

O principal recorte que se dará ao trabalho é acerca da GetNinjas com a pretensão será traçar o perfil tanto da plataforma quanto do usuário que a utiliza para buscar trabalho. Segundo seu portal na Internet, na seção “Quem Somos”:

Disponível para Android, iOS e web, o GetNinjas é o maior aplicativo para contratação de serviços da América Latina. Em 2017, foi eleito pela Forbes Brasil como uma das empresas mais promissoras do Brasil. Em 2018, foi listada como uma das startups mais quentes do mercado no ranking "100 startups to watch", resultado de uma parceria entre as revistas PEGN e Época Negócios e a Corp.vc. Atualmente, possui mais de 200 tipos de serviços disponíveis. A empresa, que recebeu R\$ 47 milhões de aporte de fundos como Monashees, Kaszek e Tiger Group, já está presente em mais de 3 mil cidades do Brasil, registra mais de 2 milhões de pedidos de serviços ao ano, e conta com mais de 500 mil profissionais cadastrados. O GetNinjas foi fundado em 2011 por Eduardo L’Hotellier, que atua como CEO - à frente das operações.

Em pesquisas pretéritas já realizadas, evidenciou-se a existência de “pacotes de moedas” comprados por quem deseja se inserir na plataforma e ter acesso a determinadas informações tidas como privilegiadas a depender do quanto se invista, como no caso do GetNinjas. Essa prática está expressamente vedada na Convenção n.º 181 da OIT que diz:

Artigo 7º. 1 — As agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, directa ou indirectamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou outros encargos.

A suposição inicial é de que a sociedade ainda não possui regulamentação cabível à situação fática dos aplicativos e plataformas digitais na busca de empregos e serviços. Esse sistema não amenizaria o desemprego vivenciado no país; ao contrário, precariza ainda mais as relações de trabalho. Isso influenciaria diretamente nos “bicos”.

Esta pesquisa possui três objetivos principais: entender o funcionamento de acesso às informações dos trabalhos disponíveis; o perfil do trabalhador que utiliza o portal GetNinjas para se candidatar a uma vaga de emprego, buscando relacionar – caso exista algum nexos causal – o desemprego e a busca dessa(s) alternativa(s) e, por fim, compreender se de fato é uma relação com predomínio da autonomia por parte do candidato à vaga – se seria ele empregado ou empreendedor.

Em um recorte um pouco mais macro, vislumbra-se, com isso, fazer comparativos entre esse caso específico e outros para melhor relacionar temas como desemprego, flexibilização dos direitos trabalhistas e novas tecnologias.

Como metodologia, a pesquisa será eminentemente empírica. Como citado anteriormente, o intuito principal dessa pesquisa é traçar o perfil dos indivíduos que buscam o GetNinjas, assim como entender o seu funcionamento. Pretende-se criar um perfil de usuário no site para reconhecer os termos de uso.

Também se pretende criar um questionário para, em algum momento, entrevistar alguns trabalhadores de ramos distintos, aplicando-lhes perguntas como: “Qual a atividade econômica realmente praticada por essa plataforma?”, “Qual o perfil de quem busca oportunidades no site?”, “Existe dependência econômica dos trabalhadores em relação à plataforma?” e ainda “Quais os desafios do Direito na regulamentação desse tipo de trabalho?”, conjuntamente com bibliografia e jurisprudência selecionadas, acessar fóruns para igualmente identificar detalhes pertinentes aos usuários do sistema.

1 TRABALHO NO SÉCULO XXI

1.1 LEGADO DO SÉCULO XX

O Século XX, compreendido entre os anos de 1901 e 2000, esteve permeado por diversos acontecimentos importantes para a compreensão de como as relações de trabalho passaram a se redesenhar. No decurso da construção de um modelo favorável de sistema produtivo industrial, houve uma grande especialização do trabalho, sobretudo com o advento do fordismo, idealizado pelo engenheiro Henry Ford.

O direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador. A subordinação do estilo militar surge como nota característica da organização industrial, que logo se alastra por todos os setores empresariais como ideal-tipo (CARELLI et al., 2018, p. 27).

Essa forma de produção aperfeiçoou o ideal da “administração científica” de Frederick Taylor. Nessa estrutura, há pleno controle e obediência, com a ampla eliminação de atividades supérfluas para aumentar a eficiência de seu empreendimento e, concomitantemente, estimular seu grupo de operários a serem mais produtivos, pois seria essa a variável diretamente proporcional ao aumento dos salários, mas aliado a uma lógica linear de linha de produção massificada. Diversos são os efeitos negativos desse fenômeno, tal como o desmonte generalizado da unidade dos trabalhadores em movimentos coletivos por propiciar a competição interna entre eles pelo aumento salarial e o tolhimento da subjetividade criativa pelos movimentos repetitivos, padronizados e simplórios.

Esses sistemas foram idealizados em um momento de exponencial incorporação econômica dos estadunidenses, o que possibilitou, dentre outros aspectos, uma pequena melhoria salarial em comparação a outros momentos históricos e grande empregabilidade por não exigir formação técnico-acadêmica. Entretanto, chegou um momento em que a produção já não estava mais sendo absorvida pelo mercado, o conhecido Crash (ou quebra) da Bolsa de Valores de Nova York, em 1929.

Em 1930, no chamado Período Entreguerras, entretanto, o economista John Maynard Keynes lançou o texto “Possibilidades Econômicas para Nossos Netos” que tratou, dentre outros pontos, de uma realidade futura para cem anos adiante, no qual o trabalho deixaria de ser um fardo, passando a representar até, aproximadamente, 13 a 16% do dia, totalizando apenas 3 (três) a 4 (quatro) horas de labor. Nessa nova configuração otimista de mundo, os indivíduos poderiam se debruçar sobre aspectos contemplativos e o ócio criativo, o chamado good-life, um real “paraíso na terra” em que haveria abundância de subsídios para todos, não sendo necessário ou desejável o apego ao dinheiro. Para o economista, uma das grandes questões seria sobre o que faríamos com o tempo livre (MARIA, 2014, p. 24).

O capitalismo não é um sistema econômico estanque, isto é, ele já passou por diversas mutações em seu ensejo. Na construção da humanidade, diversos foram os momentos em que um evento (ou eventos) corroborou para a quebra dos paradigmas anteriores e o surgimento de uma nova realidade. Nesse sentido, o professor de Harvard, Clayton Christensen, cunhou o ideal de inovação disruptiva que funcionará como uma interrupção, abrupta ou não, mas que possibilita rever a lógica anterior do funcionamento do mundo; uma descontinuidade.

Em 2011, pela primeira vez, discutiu-se em torno da indústria 4.0 na feira de Hannover, Alemanha. Até aquele momento, a tecnologia vinha ganhando um sobrefôlego relevante, mas, àquela altura, a quarta revolução não tratava somente da automatização, o ciberespaço integrado ao escopo dito real – esses dois espaços se entrelaçam e confundem – ou a remodelagem como ocorre o processamento e análise de conjuntos de dados extremamente grandes via fontes estruturadas, semiestruturadas ou não-estruturadas, que não podiam ser lidas com as ferramentas que passaram a se demonstrar obsoletas, fenômeno conhecido como *Big Data*, mas sim da agilidade: um sem número de novas descobertas e implementações acontecem simultaneamente, sobrepondo-se. Isso, porém, não pode ser generalizado.

A segunda revolução industrial precisa ainda ser plenamente vivida por 17% da população mundial, pois quase 1,3 bilhão de pessoas ainda não têm acesso à eletricidade. Isso também é válido para a terceira revolução industrial, já que mais da metade da população mundial, 4 bilhões de pessoas, vive em países em desenvolvimento sem acesso à internet. O tear mecanizado (a marca da primeira revolução industrial) levou quase 120 anos para se espalhar fora da Europa. Em contraste, a internet espalhou-se pelo globo em menos de uma década (SCHWAB, 2016, p. 20).

No Fórum Econômico Mundial ocorrido em 2016, Klaus Schwab, autor da obra referenciada, demonstrou que esse suposto progresso é díspare, não homogêneo entre

regiões globais e, mesmo dentro de um mesmo território geográfico, há diferenças de cunho econômico-social. E, certamente, até chegarmos ao patamar produtivo da atualidade, foram muitas as transformações ocorridas.

Atualmente, pelo advento da *Internet of Things* (IoT), parte significativa do capital se encontra na nuvem, nas operadoras bancárias digitais, pelas criptomoedas, o chamado “capital informacional”. Mas, até esse momento, ele passou por outras tantas etapas: comercial, industrial e financeiro. O modo como se correlaciona indivíduo-máquina-capital é determinante para a relação patrão-trabalhador. Desde a primeira Revolução Industrial, o desenvolvimento econômico, a interação ciência-tecnologia, a superexploração e o conceito de produtividade em detrimento da qualidade laboral dos trabalhadores.

(...) os direitos hoje existentes não são originários de dádivas, mas, ao contrário, são frutos de incessantes lutas dos trabalhadores (NETO, 2020, p. 59).

Se a sociedade do século XX foi eminentemente fabril, vinculando-se essencialmente à indústria de carros, hoje, temos uma produção mais exacerbada na produção de tecnologias de informação e comunicação (TICs). Essa passagem secular foi marcada por um forte otimismo social: pensava-se que as supostas facilidades, tal como o trabalho online, o *home office*, a rapidez das interlocuções e relacionamentos interpessoais seria um aspecto positivo. As oportunidades também seriam facilitadas pela maior horizontalização das sociedades empresárias – elas passariam a se expandir por outros locais do mundo, abandonando um pouco a lógica fabril vertical (ANTUNES, 2018). Contudo, não há de se ignorar que até mesmo a tecnologia mais sofisticada depende de setores do início da cadeia produtiva, desde o extrativismo mineral até modelos empresariais de institutos tecnológicos, também na planta produtiva automatizada dos celulares e microeletrônicos que também viceja a exploração intensificada do labor.

Com tamanha pulverização dos trabalhadores e o não-reconhecimento deles enquanto unidade de classe, além de desempregados e desempregados em estado de desalento, como seria possível organizar um movimento sindical, o quadro de afrouxamento das normas e das políticas voltadas ao trabalhador se mostram

insuficientes para respaldar a coletividade em torno de um mesmo objetivo, o que afeta, e muito, a existência e o funcionamento das entidades sindicais.

Quando a estrutura empresarial era taylor-fordista, em uma clara visão hierárquica e geograficamente coesa no formato de prédios, uma organização vertical, era menos difícil organizar os movimentos. Por isso, os sindicatos ocuparam um papel de tanta importância e prestígio no Século XX - algo que não tem se repetido no Século XXI.

Atualmente, ocorre uma diversificação dos trabalhadores (mulheres passaram a representar, percentualmente, uma expressiva participação laboral, assim como imigrantes e pessoas de etnias diferentes da localidade, seja pela fuga de cérebros ou pela busca por novas oportunidades, ainda que sejam de trabalhos menos intelectuais), o que torna difícil até buscar um corpo administrativo que represente as demandas daquelas pessoas. Associado a isso, muitas startups vêm buscando novos territórios, às vezes, com representantes em inúmeros países. Esse é um dos grandes desafios atuais (ANTUNES, 2018).

1.2. FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

Os significados por detrás do trabalho expressam enormes contradições: de um lado, ele provoca estranhamento e alienação dos próprios indivíduos, mas também há um traço de sociabilidade nas relações laborais – comparando-se a dinâmica entre pessoas que trabalham e aquelas que não trabalham, sobretudo pelo desemprego, fica perceptível. Outro ponto a ser destacado é sobre o senso comum de que o “trabalho dignifica o Homem”. Sem dúvidas, o trabalho é uma atividade vital e omnilateral, embora também possa vir a cercear a existência e a dignidade ao passo que a vida dos trabalhadores tem, como único fim, a produção sob a ótica capitalista, com rendimentos quantitativos e traduzidos em moeda, sem que se possa exercer a criatividade e seus anseios, com o aprisionamento da mente.

Na verdade, quanto mais as redes são capazes de conectarem pessoas, dados e informações, mais se distanciarão os polos que estão intrinsecamente vinculados ao ato de trabalhar: emancipa e aliena, humaniza e sujeita, liberta e escraviza. Não à toa,

Ricardo Antunes citará a dialética espetacular do trabalho, acerca do trabalho abstrato, aquele em que o capital atual se converte, desestruturando a humanidade com sua vigência e comando flutuante, e do trabalho concreto, que cria bens socialmente úteis e se vincula a um sentido estruturante na vida dos trabalhadores. Tem havido dificuldade de reconhecer a humanidade por detrás da automação.

Em referências artísticas, como desenhos animados ou livros literários, quando se vislumbrava o presente momento vivido, era suposto que o trabalho humano fosse amplamente substituído por máquinas, mas, contraditoriamente, nunca se teve uma ampliação tão expressiva de pessoas subjugadas, o infoproletariado, reduzido a meros executores de atividades. Algumas plataformas especificamente, como a Uber (principalmente na modalidade Uber Eats) ou a Rappi, apresentam perfilamento de baixa escolaridade, situação econômica agravada, jovens, homens e negros, mas isso não é uma realidade que pode ser trazida para todas as atuais plataformas - inclusive porque, hoje, existem diversas. Os trabalhadores são colocados em regimes quase constantes, terceirizados ou autônomos, sob a vigilância e a dominação plenas, uma intermitência levada a graus extremos, com baixíssimas remunerações pelos serviços ora prestados, intensificando os níveis de precarização e informalidade: uma real escravidão digital.

Para compreender dois conceitos abordados por Deleuze e Guattari e que, posteriormente, foram desenvolvidos pelo Lazzarato acerca da sujeição social e da subordinação maquínica, faz-se necessário investigar sobre a sociedade de controle citada por Deleuze. Essa organização será um prolongamento da sociedade disciplinar de Michel Foucault; enquanto esta representará um espaço de confinamento, valendo-se de meios cerceantes como escolas e igrejas, aquela terá outras características anexas advindas da Revolução 4.0, tal como o poder contínuo e ilimitado de domínio que ocorrerá pelo uso substancial das tecnologias digitais (LAZZARATO, 2019).

O capitalismo conhece duas modalidades de produção, de tratamento e de exploração da subjetividade: a sujeição social e a servidão maquínica. A sujeição social, ao nos prover de uma subjetividade, ao nos assinalar uma identidade, um sexo, uma profissão, uma nacionalidade, etc., produz e distribui papéis e lugares. Ele constitui uma armadilha significativa e representativa à qual ninguém escapa. A sujeição social produz um “sujeito individuado” cuja forma paradigmática, no capitalismo neoliberal, é a do “empresário de si”. Todas as funções, todos os lugares que a sujeição

distribuí, devem ser assumidos como funções e lugares que nós escolhemos e nos quais nos realizaremos ao investir, como todo bom empresário, a integralidade de nossa vida. Em todos os domínios, quer se trate de produção, de formação, de consumo ou de comunicação, somos convidados a nos comportar como “empresários” que assumem todos os riscos e custos de sua atividade. A micro–empresa, o auto–empresário, o capital humano celebram o casamento entre o individualismo econômico e o político (LAZZARATO, 2010, p. 168).

Lazzarato ainda classifica

Na servidão maquínica, o indivíduo não é mais instituído como sujeito (capital humano ou empresário de si). Ao contrário, ele é considerado como uma peça, como uma engrenagem, como um componente do agenciamento “empresa”, do agenciamento “sistema financeiro”, do agenciamento mídia, do agenciamento “Estado Providência” e seus “equipamentos coletivos de subjetivação” (escola, hospital, museu, teatro, televisão, internet, etc.). O indivíduo “funciona” e é submetido ao agenciamento do mesmo modo que as peças de máquinas técnicas, que os procedimentos organizacionais, que os sistemas de signos, etc (LAZZARATO, 2010, p. 169).

As duas classificações possuem sérios problemas simbólicos: embora a sujeição social ainda traga traços humanos e individuais, também gera nas pessoas uma falsa sensação de autonomia - liberdade que não exista na prática porque pensar em um sentimento verdadeiramente coletivo vai além de aglomerados humanos que se amontoem. Por sua vez, a servidão traz ao ápice o utilitarismo dos indivíduos, pois eles só servem enquanto peças a serem acopladas entre si, fragmento de uma mecânica muito maior, o que aniquila por completo as particularidades de cada um, a identidade. É perceptível que esse duplo investimento sobre subjetividades que compõe a economia (LAZZARATO, 2014, p. 23) não se anulam ou enfraquecem, pelo contrário, eles se retroalimentam com o intuito comum de extirpar a humanidade ou qualquer referencial antropocêntrico na feitura do trabalho. Então, tornam-se dados.

1.3. NOVOS DESENHOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os dados são considerados como “novo petróleo” na Era Informacional para empresários do segmento de anúncios interessados em divulgar seus produtos ou serviços com os poderes preditivos e probabilísticos dos algoritmos. A partir do uso das redes sociais e outros comandos invocados em sites, eles serão gradualmente produzidos para serem capitalizados, processados e vendidos como *Big Data*. As novas tecnologias e a Inteligência Artificial (I.A.) propiciam uma análise baseada nas ações

humanas, como se tentasse adivinhar o passo adiante a partir das experiências pretéritas, assim como em um jogo de repetição e mimetismo.

Fica claro que o modelo aqui adotado é o da ciência comportamental, baseando-se nos estudos da teoria behaviorista, corrente da psicologia que compreende o comportamento como única medida mensurável para previsibilidade de ações futuras e interesses. O tempo que se permanece em uma determinada página, ou os vídeos que são assistidos e mesmo aqueles que são ignorados, tudo isso retroalimenta o funcionamento das plataformas para atenderem com mais efetividade seu público, promovendo um mapeamento mais fácil de seu nicho, afinal, as máquinas, por ora, somente podem se valer dos atos humanos.

Até agora, foram elencadas situações um pouco mais complexas de leitura por parte da I.A. para compreenderem seus usuários e tornarem seus sentimentos mais legíveis, mas há também mecanismos ainda mais simplórios para essa análise, por exemplo, além do reconhecimento biométrico, facial ou vocal, algumas redes sociais, como o Facebook e o Instagram, apresentam botões de reações e "*emojis*", que nada mais são do que a real expressão do que se quer traduzir naquele momento (tristeza, euforia, amor, raiva, et cétera...)

Há uma captura massiva de um volume gigantesco de dados a qual extrai padrões baseados nessas correlações e os algoritmos passam a, literalmente, aprender a dinâmica humana e as relações interpessoais, mas, paralelo a isso, existe uma enorme subjetividade humana atrelada ao inconsciente freudiano, demonstrando que essa leitura dos dados não é tão simplesmente uma causa-consequência; existirão lacunas interiores intransponíveis e razões desconhecidas para alguns atos ou não-atos.

No livro da historiadora Lilia Schwarcz, "Quando Acaba o Século XX", a autora expressa que:

(...) os séculos não terminam com o virar da folhinha do calendário, mas quando grandes crises colocam em questão verdades que já pareciam consolidadas. A grande marca do século XX foi a tecnologia e a ideia de que ela nos emanciparia e libertaria. Discordo da afirmação de que não estávamos globalizados no Século XIX, mas foi apenas no Século XX que a tecnologia ganhou escala mundial e acelerou o nosso tempo. Graças a ela,

acreditávamos estar nos livrando das amarras geográficas, corpóreas, temporais. Não estávamos! Ao deixar mais evidente o nosso lado humano e vulnerável, a pandemia da Covid-19 marca o final do Século XX. (SCHWARCZ, 2020, p.8)

Somente com a crise pandêmica-sanitária, para Schwarcz, é que ocorreria uma verdadeira transição dos Séculos XX para o XXI, tamanha relevância do evento – Schwartz se apropria de uma comparação já feita por Eric Hobsbawm ao reconhecer que o Século XIX somente teria se encerrado dezessete anos após o que a matemática exige, quer dizer, em 1918, com o término da Primeira Guerra Mundial. Nessa lógica, o critério matemático é secundário se consideradas representações simbólicas de cada período.

O vírus responsável pela pandemia ocorrida em 2020, o SARS-CoV-2, conhecido como "*severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*" (ou, em tradução livre, síndrome respiratória aguda grave de coronavírus 2), como seu nome demonstra, possui sérias implicações brônquios-pulmonares. E, neste contexto, há de se falar acerca da prevalência da liberdade econômica em detrimento do direito constitucional à saúde e de um ambiente e circunstâncias laborais que não comprometam a integridade física e mental dos trabalhadores. Essa discussão é muito anterior à própria crise sanitária da pandemia. Nesse raciocínio, a flexibilização das normas impediria que houvesse ainda mais demissões advindas do fechamento de diversos comércios no período dos três meses de caráter mais restritivo.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) somente decretou a pandemia da covid-19 em 11/03/2020, com as medidas de distanciamento e isolamento decorrentes e todas as implicações financeiras, contudo, fato é que a América Latina vem sofrendo uma forte debilidade macroeconômica desde tempos anteriores à crise de saúde-humanitária, sobretudo. O atual cenário apenas evidencia um mercado cuja desocupação e informalidade chegaram a atingir cerca de 41 milhões de indivíduos na região que compreende a América Latina e Caribe e, atualmente, quase um milhão de pessoas requereram o seguro-desemprego segundo dados da OIT¹.

¹ ILO. Forte aumento do desemprego na América Latina e no Caribe deixa milhões sem renda. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_749687. Acesso em: 18 fev. 2021.

O próprio caráter autoritário patronal demonstra a inviabilidade de equacionar um eventual diálogo entre as partes. A atual virulência é acarretada pela disseminação do vírus da família *coronaviridae* cujo maior vetor tem sido entre indivíduos, seja com as partículas suspensas no ar ou com contato físico, observou-se o significativo aumento das demandas de ordem trabalhistas, como informam dados divulgados pelo “Termômetro COVID-19 na Justiça do Trabalho”².

A análise das medidas provisórias editadas em 2020 e pertinentes à temática trabalhista, tanto a 927 como a 936, não deve ser realizada com base em abstrações sobre os efeitos prejudiciais ou benéficos que porventura ocorram para o campo do trabalho, por se tratarem de medidas provisórias muito complexas. Na MP 936, pela primeira vez, vê-se a preocupação com os trabalhadores intermitentes - até então, não eram trabalhadores que recebiam tratamento nas políticas legislativas. Também se percebe a ideia de que o estado participa desse processo, com a suspensão contratual, na redução de jornada e de salário.

Existe um suporte estatal como uma fórmula de uma complementação de renda dos trabalhadores e das trabalhadoras. Importa colocar o Estado nesse cenário e não somente o clássico “empregadores versus empregados”, principalmente em um cenário de crise. Contudo, também há um enorme risco nas Medidas Provisórias, podendo trazer sérios problemas constitucionais: as duas trabalham no alijamento do diálogo social em que nenhuma delas se propõe a prestigiar de verdade e a sério a possibilidade da participação das entidades coletivas dos trabalhadores, sobre a inserção do teletrabalho ou reduzir a jornada e a conseqüente redução de salário ou mesmo a suspensão de contrato.

A Medida Provisória (MP) nº. 927/2020 tratou de “medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública”. Seu enunciado esboça com bastante clareza essa escolha, pois trata como ônus do trabalhador suportar os efeitos econômicos, permitindo a eles que realizem acordos individuais com seus empregadores como modo de aumentar a liberdade.

² INSIGHTS Datalawyer. **Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>. Acesso em: 18 fev. 2021.

Não faltam outros tantos pontos questionáveis: espécie de banco de horas a serem compensadas pós-pandemia; o uso de aplicativo de comunicação fora da jornada não integra as horas trabalhadas; possibilidade de se dispensar exame demissional caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias; suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) durante os meses de março a maio de 2020; antecipação de feriados não religiosos; suspensão de férias em serviços tidos essenciais e migração do trabalho presencial para o teletrabalho – ou home office -, tudo unilateralmente pelo empregador, são alguns deles.

Em um primeiro momento, a MP 927 foi votada na Câmara dos Deputados e recebeu o placar de 135 a 315 votos para a conversão em lei. Mas, apesar do esforço do Poder Executivo, a matéria caducou em 19 de julho de 2020, domingo, quando o presidente do Senado, Davi Alcolumbre, retirou da pauta na sessão remota em que seria votada por não considerar o momento pertinente para essa discussão.

Outra medida relevante para o âmbito trabalhista foi a MP nº. 936, editada em 01º de abril de 2020 e que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública ocasionada pela pandemia do coronavírus (COVID-19), até 31/12/2020. Mais adiante, ela foi aprovada no Congresso Nacional e foi convertida na Lei nº. 14.020/2020. No trâmite processual, ocorreram algumas mudanças no arcabouço textual, preenchendo lacunas que existiam anteriormente, por isso o objeto deste tópico será a lei, já com as devidas alterações.

Seus principais objetivos são a preservação do emprego e da renda; a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. A própria lei informa os meios pelos quais esses objetivos serão alcançados, isto é, as medidas a serem tomadas pelos empregadores, excluindo-se, entretanto, órgãos da administração direta e indireta, bem como empresas públicas e sociedades de economia mista, incluindo suas subsidiárias, e, por fim, organismos internacionais, quais sejam: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do

Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A questionável constitucionalidade da norma foi levada ao Supremo Tribunal Federal (STF), principalmente no ponto sobre a inexigibilidade de da anuência sindical em casos de redução salarial ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, estas podendo ser realizadas por acordos individuais (art. 11, §4º da MP 936), tão somente um dia após a publicação, ou seja, em 02/04/2020, o Partido Rede Sustentabilidade propôs uma Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº. 6.363/2020.

Na previsão legal, é opcional para os empregados que possuam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais) ou que sejam possuam algum diploma em curso superior (seja ele bacharel, licenciado ou técnico) e, cumulativamente, que seu recebimento salarial seja igual ou superior a duas vezes o máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Há ainda outra hipótese para empregados que não estejam no espectro acima descrito que seria a redução de 25% da jornada laboral e, por conseguinte, do salário (alínea “a”, inciso III, caput do art. 7º da MP 936/2020). O Relator da ação foi o Min. Ricardo Lewandowski que, no tocante à temática supracitada, deferiu a medida cautelar, mas essa decisão não foi referendada pelo pleno da Corte, tendo em vista o exposto no §4º do artigo 11:

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Para a maioria, essa previsão demonstraria a perfeita comunicabilidade entre a MP e a Constituição, não restando dúvidas de que a entidade sindical ainda teria fundamental atuação, seja para afastar ou validar ou, ainda, modificar o acordo individual mediante negociação coletiva, sendo aquele um ato jurídico perfeito e acabado, como citado no voto vencedor, encabeçado pelo Min. Alexandre de Moraes. Mas outro ponto controverso seria acerca do resguardo dos ditos e enumerados serviços essenciais, pois, nesses casos, caso se opte por alguma das vias para preservação dos

empregos, seja pela redução de jornada ou suspensão temporária do contrato, isso não deverá em hipótese alguma afetar o pleno funcionamento das atividades públicas ou privadas.

Supostamente, a excepcionalidade da crise sanitária justificaria um sem número de demissões em massa e outros atos atentatórios à justiça e dignidade humana. Contudo, por óbvio, não há sequer amparo nas Medidas Provisórias editadas ou em qualquer outro regramento – inclusive porque isso feriria imensamente todo o histórico de lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo das últimas décadas. Um argumento que foi amplamente difundido pela advocacia para justificar algumas das atrocidades jurídicas na seara laboral foi o suposto “Fato do Príncipe” (*factum principis*), contido no artigo 486 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que diz em seu caput:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Desde o início da pandemia, ficou ainda mais evidente a necessidade de um controle estatal para os trabalhadores sob demanda via aplicativos. Alguns protestos por melhores condições e subsídios já foram realizados, sendo as paralisações dos entregadores, chamados de “Breque dos Apps”, alguns dos eventos mais memoráveis. Concomitante, eles foram ainda mais demandados após terem sido categorizados como “atividade essencial” pelo Decreto nº. 10.282/2020, ocorrendo um enorme descompasso entre sua relevância e a ausência de direitos.

Art. 3º As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º.

§ 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

(...) XXII – serviços de transporte, armazenamento, entrega e logística de cargas em geral;

A atual legislação se demonstra insuficiente e os projetos de lei hoje (PL) em tramitação também se apresentam nebulosos e incertos, assim como no caso do PL 3748/2020 em que alguns direitos sociais estariam assegurados (I- previdência, seguro e

proteção contra acidentes de trabalho; II- salário mínimo hora; III- condições dignas de trabalho e IV- proteção contra abusos por parte das plataformas), mas sem a exigência de que a plataforma assine as carteiras de trabalho.

Tratando-se de mais uma forma de conter eventuais disputas entre empregado e empregador baseado em um discurso vago e genérico. A crise se agrava, os direitos laborais são mais suprimidos e o poder executivo mantém a quantificação do valor do trabalho, tornando-o essencial tanto quanto precário. A própria lógica neoliberal contribui para contratos (quando estes existem) cada vez mais frouxos, flexíveis e dissociados dos reais direitos que a massa trabalhadora poderia requerer.

O controle passa a ser efetivado à distância pela incorporação das tecnologias e dos algoritmos. Será, então, com a utilização do discurso de que as plataformas são meras intermediadoras do contato entre serviço e contratante que elas se eximirão de obrigações decorrentes dessa relação. Aqui será o momento auge da expansão de trabalhos precários, que surrupiam ainda mais os poucos direitos ainda vigentes após todas as alterações legislativas e entendimentos jurisprudenciais não favoráveis aos trabalhadores. Para estes, restará o dilema entre a gratidão ao “privilégio servil” em vez do desemprego ou desalento, pois, na melhor das hipóteses, restará a servidão.

A formatação da seara Trabalhista tem mudado enormemente com sua integração aos novos sistemas produtivos e a globalização do capital, assim como a velocidade científica-tecnológica vem se metamorfoseando e é urgente que os três poderes do Estado moderno estejam aptos a gerenciar os novos conflitos. Sua força motriz produtiva tem sido comercializada, sendo convertida unicamente em capital-moeda.

E os conglomerados empresariais pretendem receber avultosos lucros com a maximização da produtividade e menores gastos com sua mão-de-obra. Como regra, as vagas de emprego são reduzidas e excludentes para justificar o a não relação direta com as obrigações de cunho trabalhista, partindo para uma quantidade assustadora de novas empresas que terceirizam serviços e executores de serviços que se veem forçados a assumirem o papel de "empreendedores-de-si-mesmos", ainda que estejam sob o controle algorítmico das plataformas e sofram penalidades menos ou mais bruscas

dependendo da gravidade atribuída ao ato, desde perda de pontos até o completo desligamento da plataforma.

2 PLATAFORMA UBER, UBERISMO E UBERIZAÇÃO

2.1 INOVAÇÕES DO VALE DO SILÍCIO

O Silício, cujo símbolo químico representado por “Si” na tabela periódica, trata-se de um semimetal abundante no planeta Terra, chegando-se a projetar que esse elemento só perca para o vasto percentual do oxigênio na atmosfera. Da mesma família que o Carbono, costuma ocorrer na natureza de forma agregada a outros elementos, gerando compostos como o silicato (SiO_4) ou a sílica (SiO_2). Sua composição maleável, quando manipulada adequadamente, forma arranjos complexos e resistentes, o que o torna extremamente importante para a indústria tecnológica de microchips. O silício também possui fortes atrativos econômicos por ser um semicondutor abundante no meio natural, barateando produtos que o possuam em sua composição.

É nesse cenário fértil que, desde 1956, o Vale do Silício, localizado em São Francisco, Califórnia, vem recebendo uma verdadeira enxurrada de investimentos e aportes científico-tecnológicos voltados para a fundação de startups representantes gigantes do setor, como Google, Apple, Facebook, Whatsapp, Instagram, Youtube, somente para listar alguns poucos negócios que foram fundados ao longo dos anos na localidade. Universidades de enorme prestígio lá se encontram (Universidade de Stanford, Instituto de Tecnologia da Califórnia e Universidade da Califórnia).

Em somente três anos, de 1849 a 1852, teve um aumento populacional de 150% - passou de um povoado com apenas duzentas pessoas para uma cidade com mais de trinta mil habitantes. Segundo Normad (2017), isso se deveu à busca por ouro e esse contingente de migrantes em busca de oportunidades gerou um multiculturalismo que permitiu planos mais ambiciosos. Outro ponto positivo para sua emancipação e construção como centro de pesquisas foi a instalação de centros aeroespaciais e de telecomunicação financiados por militares estadunidenses entre as décadas de 1940 e 1950.

O desenvolvimento de atividades econômicas em plataformas que facilitam a troca de diversos produtos e serviços entre pessoas ou entre pessoas e empresas é uma das expressões mais visíveis das inovações tecnológicas no mundo digital. As inúmeras denominações dadas para esse fenômeno variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia

de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão (KALIL, 2020, p. 67).

Muitas plataformas digitais possuem a composição de startup. Para Normad, elas se diferenciam de grandes empresas por dois principais pontos: (i) escalabilidade, (ii) efeitos em rede e (iii) a sustentabilidade atingida a longo prazo;

Esses termos atrelados a conceitos da economia de plataforma indicam que, conforme o aumento da demanda de consumidores, menor será o custo para a produção de produtos ou o oferecimento de serviços – referente ao item “i”. Quanto ao item “ii”, o efeito desencadeado pela maior inserção de pretendidos prestadores de serviço, maiores serão as oportunidades de contratantes contemplados, propagando um aumento em cadeia de investimentos e dinheiros. Por fim, o item “iii” se traduz em dizer que a sociedade empresária será alimentada com dados, informações e conteúdos pelos seus próprios usuários (contratantes e contratados) que aderiram à sua plataforma pelo uso contínuo e repetido dos mecanismos dados. Sucintamente, são modelos de negócios mais enxutos, com objeto social relacionado a uma solução inovadora para problemas cotidianos com o incremento tecnológico.

O projeto das startups busca soluções mais simples e efetivas para a resolução de algum problema anterior, com grande adesão de pessoas, principalmente de jovens, pela maior disseminação de aparelhos celulares, aplicativos e outras formas de expressar a tecnologia, embora ocorra uma enorme dissonância entre discurso e prática negocial (KALIL, 2020, p. 18). O que se observa é a discrepância entre uma massiva carga laboral e um baixo custo por cada atividade prestada.

2.2 ECONOMIA DE PLATAFORMA

No início do Século XIX, no setor de tecelagem, um grupo de trabalhadores ingleses se uniu contra o maquinário a vapor da Primeira Revolução Industrial com o intuito de destruí-lo e, assim, não ser substituído por ele. É com essa analogia que Signes (2017) inicia seu texto para falar sobre os novos trabalhadores, o novo proletariado representado pelos prestadores de serviço via plataformas digitais. Mas o principal fator

a ser temido não é no espaço que a máquina irá tomar do ser-trabalhador, e sim a facilidade de transação de informações que conseguimos ter atualmente. Com essa rapidez, as pessoas jurídicas não se veem mais no engessamento de outrora, dependentes do comércio e do serviço estritamente locais; não, os setores passaram a ter uma visão macrorregional, atingir novos espaços até então não explorados e investir de maneira mais descentralizada.

Apesar das colocações acima sugerirem um novo ideal de trabalho, com dinamismo e maiores possibilidades de inserção, a logística que encontrou amparo nas TICs, não progrediu de forma proporcional e direta em que se trata sobre Direitos Trabalhistas. Quanto mais as redes se conectam e intermediam o contato entre prestadores e contratantes, menos se observa pessoas ocupando, fisicamente, postos de trabalho. Isso, para o autor, é reflexo da grande atomização do mercado. Parte disso ocorre pela própria lógica da oferta de demanda: até pouco tempo atrás, o trabalhador ocupava seu espaço físico de trabalho, ainda que não houvesse um pretense cliente para adquirir seus produtos ou serviços. A economia teve grandes mudanças em sua lógica estruturante, adentrando em um capitalismo ainda mais abstrato e global. O advento dessa nova forma de enxergar o mundo, lidar com os problemas e solucioná-los, surgiu o capitalismo de plataforma.

O *gig-economy*, traduzido como “economia de bico”, é, assim como seu nome sugestiona, um meio informal de auferir renda e possui duas vertentes de se concretizar, sendo pelo trabalho “*on-demand*” e o “*crowdwork*”. Ambas tratam de trabalhadores supostamente autônomos, que realizem diversos pequenos serviços de forma concomitante, sem a necessidade de cumprir com horários ou outros rigores de um emprego formal.

Com as facilidades da Internet e o neoliberalismo mais aguçado, cujos princípios basilares se amparam na maior produtividade por menores custos, o trabalhador passará a somente “existir” quando devidamente convocado – chamados “*on-demand economy*” ou economia sob demanda (SIGNES, 2017, p. 30). Para fins didáticos, o autor divide seu texto ainda em três subtópicos: um maior, acerca da definição de crowdsourcing ou crowdwork (serão tratados como sinônimos) e dois menores, diferenciando o modelo i) online x offline e ii) genérico x específico.

Crowdwork, simplificada, é um fenômeno oriundo do Século XXI, sobretudo em sua segunda década, pela forma como as relações trabalhistas têm sido diretamente influenciadas pela ampliação da tecnologia e pela sua maior disseminação. Existirá uma transação entre múltiplos agentes por meio de chamadas ou convocatórias. Constarão três principais elementos: (1) o solicitante (que poderá ser uma sociedade empresária ou pessoa física), (2) o trabalhador e (3) a plataforma que unirá essas pontas, chamado de *marketplace*. Plataformas digitais dessa natureza exercem trabalhos multiterceirizados online, executando tarefas breves e de baixa complexidade (microtarefas ou microtrabalhos, monótonos e repetitivos chamados *turkers*, em referência à Amazon Mechanical Turk), em ambiente eminentemente virtual (online) e que auxiliará à Inteligência Artificial (I.A.) a compreender as ações com algoritmos de previsibilidade ou também auxiliando no processo de automação de robôs ainda não aptos a executarem suas atividades sozinhos.

Outras atribuições podem ser atribuição de identificar imagens, comparar buscas com os resultados encontrados, conferir traduções, identificar vozes, corrigir diagnósticos ou decisões, apontar conteúdo impróprio divulgado em rede social etc. Tudo isso realizado dentro da rede mundial de computadores e com base em imagens ou suportes digitais.

(...) é importante perceber que nem todos os serviços enumerados possuem as mesmas características ou enfrentam os mesmos riscos. Nesse sentido, cabe diferenciar dois grandes grupos. De um lado estão aquelas atividades que podem ser realizadas de forma completamente virtual e, do outro lado, aquelas que dependem de um trabalho físico para serem realizadas. Essa distinção é significativa tendo em vista que as atividades que são virtuais contam, normalmente, com um menor risco e com menores custos para a realização da atividade. Por exemplo, o desenho gráfico de um cartaz ou rótulo pode ser realizado simplesmente utilizando-se um computador, em qualquer parte do mundo, por um trabalhador que tenha os conhecimentos necessários. Por outro lado, a fotografia requer o deslocamento físico da pessoa até o local que deseja fotografar. Este deslocamento físico pode atrair custos e riscos – de acidentes, multas de trânsito etc. –, que não são existentes nas atividades virtuais (SIGNES, 2017, p. 31).

Sobre suas distinções, sua modalidade online, se levado a condições extremadas de análise, em tese, ocorreria tão somente em um ciberespaço, algo que ainda parece distante da realidade, sendo importante o autor abordar um sistema híbrido em que haja “prevalência de”, isto é, trabalhos nos quais, essencialmente, podem ser realizados em

espaços distintos dos físicos. Um exemplo seriam as de aulas à distância que se tornaram tão recorrentes entre os sistemas de ensino, sejam eles privados ou públicos, para que o ensino não seja ainda mais afetado pelo distanciamento social da pandemia. Em outro polo, há o trabalho offline que, como seu nome sugere, ocorrerá independente de conexões virtuais e, por isso, requererá uma atuação presencial – aqui, os exemplos são inúmeros: indivíduo responsável pelo conserto de um encanamento ou cabeleireiro ou, ainda, instrutor (a) de esportes.

A segunda distinção é sobre trabalhos genéricos e específicos. Plataformas que disponibilizem somente um tipo de serviço serão específicas. Apesar de parecer óbvio, novamente, existem zonas cinzentas de classificação, como a própria estrutura da Uber. Inicialmente, ela foi projetada para ser um startup que transportava pessoas em automóveis particulares em uma tentativa de promover uma suposta “economia de compartilhamento” por meio de caronas, mas o negócio cresceu a tal ponto que existem outros serviços já consolidados (como o Uber Eats) como projetos ainda em fase de teste (como o Ubercopter, serviço de transporte de helicóptero, ou Uber Elevate, transporte para aviões de pequeno porte). Ainda assim, há um senso comum de que a Uber, independente do que transporte, possui a expertise de transportar algo de um lugar para outro. O genérico é representado pela plataforma GetNinjas que será abordado em capítulo próprio, mas, em linhas gerais, que atua em diversos segmentos, não restringindo a somente uma atividade-fim.

No que tange ao crowdsourcing específico, analisa-se concretamente se os trabalhadores que prestam serviços por meio dessas plataformas virtuais são realmente independentes ou, se pelo contrário, somente estamos diante um novo tipo de dependência. Entretanto, antes de realizar a análise jurídica, considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance, uma questão de cunho sociológico, econômico e ético: os “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente encontram-se em realidades distintas? Ou dizendo de outra maneira: a proteção dada às pessoas que prestam serviços pessoalmente deveria, realmente, ser condicionada à existência de uma relação juridicamente subordinada? (SIGNES, 2017, p. 36).

Na análise clássica acerca da relação de trabalho, alguns fatores como a da habitualidade (o trabalho prestado deve ter periodicidade previamente conhecida e acertada entre as partes); onerosidade (o trabalho deverá ter retorno em pecúnia); pessoalidade (existe uma expectativa que determinado indivíduo execute as tarefas, não outrem); ser pessoa jurídica e subordinação. Esses dois últimos pontos, contudo, são

alvos de controvérsias, pois, essencialmente, os empregadores têm se valido da literalidade desses requisitos para se eximirem de suas obrigações como empregadores e não qualquer outro vínculo laboral. Na prática trabalhista, ocorre de um trabalhador ser contratado como pessoa jurídica com contrato de prestação de serviços, mas, na prática, atua e responde como pessoa física: fraude conhecida como pejetização. A subordinação, corriqueiramente, é afastada nos discursos de “Faça você mesmo o seu tempo de trabalho” ou “Seja dono de seu negócio”, mas a realidade é bem distante: há um forte controle diretivo, vigilância e penalidades.

2.3 MODELO UBER E CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS

A Uber foi inicialmente idealizada por Travis Kalanick e Garrett Camp, seus fundadores, sob a proposta de ser uma plataforma de *share economy* (economia de compartilhamento) sob o *slogan* de se “pegar uma carona”, mas, mais adiante, surge como um instrumento de *gig economy* (economia de bico), facilitando o contato entre os consumidores (aqueles que desejam ser transportados) e os prestadores de serviço (os transportadores) por meio do sistema de aplicativo no qual são feitas as requisições de serviço e outras comunicações entre o trabalhador e a plataforma.

Seu discurso inclui flexibilidade de horários, autonomia e inúmeras possibilidades de serviço para o contratado; para o contratante, por sua vez, a liberdade de escolher por um modelo mais ou menos econômico de transporte, dependendo da categoria de carro, sendo *UberX*, *Uber Comfort* ou *Uber Black*, diferenciando-se pelo modelo do veículo, espaço interno, preferências de temperatura, opção de viagem em silêncio e maior ou menor avaliação do motorista.

Em seus termos de uso inclui de modo expresso “Se você não concorda com estes termos, você não pode acessar nem usar os Serviços” e que “A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento”. E, assim como outras plataformas digitais, foi pensada em uma arquitetura de rede de P2P, ou *peer-to-peer* (traduzido como “ponto a ponto”), na qual não existe um domínio das sociedades empresárias como detentoras de seu próprio produto e serviços eximindo-se de quaisquer responsabilidades com seus trabalhadores e o produto da contraprestação (os veículos para transporte). Seus termos ainda incluem com letras maiúsculas:

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.

Em 2014, a Uber chegou ao Brasil e, com isso, proporcionou diversas discussões sobre o contraponto entre o novo modelo de negócio e o já tradicional, os táxis. A disputa ganhou um enorme vulto e atingiu relevância na dimensão simbólica, alcançando seu questionamento acerca da possibilidade de coexistirem nos mesmos espaços pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) em ações julgadas conjuntamente, a Arguição Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 449 e o Recurso Extraordinário (RE) nº. 1054110, ambas protocoladas em 2017.

As decisões foram tomadas de forma conjunta no plenário de 08 de maio de 2019, e, no mérito, compreendeu-se por unanimidade dos ali presentes darem provimento à ADPF 449 e desprovimento ao RE 1054110. O provimento à ADPF 449 significa dizer que foi reconhecida a arguição para declarar a inconstitucionalidade da Lei Municipal de Fortaleza nº. 10.553/2016 e, por sua vez, a inconstitucionalidade da Lei Municipal de São Paulo nº. 16.279/2015. Ambas proíbem a atividade dos transportes individuais particulares de passageiros.

Para o STF, restringir ou proibir a atividade de transporte privado individual por motoristas cadastrados em aplicativos é inconstitucional por violar princípios constitucionais como o da livre iniciativa e da livre concorrência. Há também o seu aspecto infraconstitucional quando menciona o Marco Civil da Internet (Lei nº. 12.965/2014) que, para além dos valores principiológicos já citados, também prevê a liberdade dos novos modelos de negócio. Essa compreensão foi objeto da primeira tese (Tese 1) decidida pelo plenário no dia seguinte, em 09/05/2019.

A segunda tese (Tese nº. 2) fixou que não seria da competência dos Municípios e Distrito Federal a regulamentação e fiscalização de transporte privado individual de passageiros, assim como previsto no artigo 22, §1 da Constituição. Significa que os Municípios podem regulamentar questões como os meios da cobrança de CNH, a

periodicidade de vistorias, a limpeza dos veículos e ainda podem tratar do serviço público de transporte intramunicipal, por exemplo, mas não poderão ultrapassar os parâmetros estipulados em lei federal e, portanto, pela União.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

(...) XI – trânsito e transportes.

Essas leis estariam em dissonância com a ordem econômica, além da liberdade de exercício profissional e da defesa do consumidor, pois, restringindo-se a concorrência ou a economia de mercado, o consumidor seria lesado pelo impedimento da livre concorrência, sem que existissem vários prestadores de um mesmo serviço para que pudessem escolher. Por isso, o banimento dos transportes via aplicativo se demonstra conflitante com os fundamentos da República brasileira, tal como os princípios da Ordem Econômica e a repartição de competências. A seguir, alguns excertos citados nas decisões, todos extraídos da CRFB:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 5º. (...) XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) IV – livre concorrência; V – defesa do consumidor.

Até 2018, a única norma que regulamentava transportes datava de 2012 (Lei nº. 12.578 sobre “Políticas Nacional de Mobilidade Urbana”), época anterior à chegada da Uber e de outros aplicativos similares. Para resolver os conflitos que surgiam nesse intervalo, os magistrados tiveram de utilizar os princípios em suas funções interpretativa, normativa e, sobretudo, integrativa. É prerrogativa basilar do trabalho que existe a desigualdade nas relações trabalhistas, princípio matriz da lógica trabalhista é o protetivo, pois há uma desigualdade da relação, uma discrepância de forças entre o empregador e o empregado.

Ficou decidido que a Lei Uber (Lei nº. 13.640/2018) permite, sim, que Municípios e o Distrito Federal editem normas com competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, o que não significa, por sua vez, que isso os permita proibir os serviços, pois isso contrariaria a lei federal e feriria a repartição de competências constitucionais.

A dicotomia entre um passado analógico e um futuro automatizado provoca calorosas discussões sobre a necessidade de menos burocracia para reduzir o desemprego. Para Nepomuceno (2018), o apego aos desenhos institucionais pré-existentes seria uma representação de forças reativas aos novos modelos de mundo. Para ele, a flexibilização seria necessária para lidar com as complexidades advindas da explosão demográfica humana e, portanto, o emprego em sua conformação seria muito inflexível nos requisitos propostos de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Para ele, houve uma resignificação da própria linguagem que, até o momento, eram pautadas nas mídias existentes (tais como oral e escrita) e, atualmente, baseiam-se em digital. A nova dinâmica não incluiria gerência, supervisão e chefia pela nova linguagem dos rastros que ocorrerá com a troca constante entre as pessoas, a chamada “linguagem de rastros”. A complexidade administrativa decorre da tentativa de simplificar a comunicação, horizontalizando a relação entre os sujeitos sociais e descentralizando o processo decisório.

Essa situação, entretanto, não se observa na prática. A uberização ou, ainda, a plataformização de antigos serviços não se expressa em aumentos de oportunidades laborais – ainda que haja uma substituição massiva de empregos por trabalhos, pois inclusive esses estão escassos, mal remunerados e apresentam péssimas condições aos trabalhadores e aos consumidores.

Aloisi (2016) apresenta as duas vertentes possíveis do mesmo fenômeno: por um lado, as possíveis novas oportunidades surgidas com o advento das novas relações de trabalho, mais frouxas, flexíveis, em suma, uberizadas; mas, em contraponto, esse exponencial aumento de supostas oportunidades se demonstrará maléfico e tóxico para a estruturação social, com a degradação ainda maior dos indivíduos.

Aos poucos, os efeitos da excessiva plataformização do trabalho e o distanciamento entre algoritmos e usuários-trabalhadores é a desumanização destes, colocando em risco a saúde e a segurança destes, coisificando-os e reduzindo-os a meros instrumentos para a execução de tarefas. Aloisi enumera aspectos que viabilizem um patamar que dignifique minimamente os trabalhadores via aplicativo de modo a se pensar na coletividade, quais sejam: a não discriminação; evitando trabalhos forçados e infantis; evitando-se que o avanço indiscriminado da flexibilização trabalhista provoque arbitrariedades sociais; superando os baixos custos oferecidos aos trabalhadores pelos serviços prestados; promover a dinâmica trabalhador-plataforma-cliente em uma real horizontalidade com transparência de algoritmos (Aloisi, 2016).

Outro aspecto principiológico que tem pautado inúmeras discussões é acerca do possível vínculo empregatício entre motoristas da Uber e o aplicativo propriamente dito. No Brasil, na contramão de outros países, o que tem prevalecido no Tribunal Superior do Trabalho (TST) é a manutenção de sua própria Súmula editada de nº. 126 que consagra a plena autonomia do trabalho, devendo ao trabalhador arcar com o ônus e riscos da atividade econômica. A última decisão nesse viés foi de setembro de 2020.

Essa visão neoliberal de empreendedorismo, entretanto, demonstra-se superficial e descolada da realidade. Um motorista da Uber, em tese, possui autonomia de horário, não se sujeitando a uma habitualidade pré-estabelecida, contudo, pelo fato desses trabalhadores não encontrarem amparo ou cobertura alguma por parte do aplicativo, arcando com todos os ônus advindos da atividade laboral (desde consertos, eventuais sinistros, acidentes e combustíveis), a jornada acaba que se tornando contínua, sem pausas ou descansos substanciais para a qualidade de vida de seu trabalhador. Ademais, há também o fato dos trabalhadores não possuírem liberdade de determinar o custo de suas viagens, caso eles realmente não estivessem vinculados ao aplicativo em maior dimensão que apenas como “parceiros”.

O capitalismo predatório está, a todo instante, buscando novas formas de dominação, desumanizando os indivíduos, reduzindo-os a dados, vendendo e comprando suas informações pessoais para, assim, ampliar ainda mais o poder que possui sobre as escolhas humanas, ainda que elas ocorram de forma involuntária,

pautadas no subconsciente da refeudalização das relações (CARELLI et. al., 2018, p. 35). Os novos mecanismos de vigilância não propriamente impõem comportamentos, mas os condicionam através da previsibilidade de dados. Esses pontos deveriam ser considerados junto ao Princípio da Primazia da Realidade.

Esse princípio desconsidera quaisquer termos de uso eventualmente assinados pelo trabalhador-usuário – que, inclusive, demonstram-se cláusulas contratuais impositivas e leoninas – para sobrepor os verdadeiros e reais aspectos na dinâmica laboral.

Como se observa, o uberismo, modelo produtivo que veio substituir o Toyotismo e o Fordismo, embora seja nominado pela sociedade empresária Uber, compreender-se-á uma atual realidade que o perpassa em sua fenomenologia, marcado pela implantação de um sistema automatizado e com subordinação maquínica via algoritmos. A uberização é a precariedade que irá refletir o uberismo.

3 NINJAS 4.0

3.1 SURGIMENTO DA PLATAFORMA GETNINJAS.

O CEO (Chief Executive Officer, traduzido como “Diretor Executivo”) Eduardo L’Hotellier, em seu perfil de trabalho, apresenta que sua formação superiora ocorreu entre os anos de 2005 a 2008 como Engenheiro da Computação pelo Instituto Militar de Engenharia (IME).

Em diversas entrevistas, L’Hotellier compartilha que, ao tentar buscar o serviço de um pintor para sua casa, teve de utilizar as “folhas amarelas” dos jornais com a propaganda de anunciantes e classificados, tornando o processo de busca muito moroso e, ao fim, insatisfatório, considerando que, ainda nas palavras do co-fundador da plataforma, o trabalhador não teria demonstrado o pleno domínio de sua atividade.

Para o empreendedor, houve um movimento de, a partir de um problema corriqueiro e até banal como a busca por um pintor, vislumbrar uma perspectiva resolutiva a partir da escalabilidade do negócio, isto é, o fluxo entre investimentos e o retorno que isso pudesse dar com o atingimento de mais e mais usuários.

Sob essa perspectiva e a visão de um mercado promissor na área de contratação de serviços de atuação local, L’Hotellier planejou um MPV (Mínimo Produto Viável), sendo esta o equivalente a um protótipo da atual versão do aplicativo e, em 2011, fundou o negócio que aumentaria as oportunidades de serviço do usuário-trabalhador e facilitaria o acesso a bons serviços e/ou produtos no caso do usuário-cliente.

3.2 APRESENTAÇÃO DA PLATAFORMA E CLASSIFICAÇÕES.

GetNinjas se autointitula como “a maior plataforma de contratação de serviços do Brasil”.

Sua estruturação é baseada em uma ideia simples: ser um canal de intermediação entre clientes e prestadores de serviço. No início do negócio, é possível que tenha havido algum desequilíbrio entre oferta e demanda até que tenha atingido o atual

patamar de pessoas cadastradas no aplicativo em todo o território nacional para melhor atender aos pedidos que eventualmente surjam.

Atualmente, são 10 (dez) categorias profissionais: 1) Assistência Técnica; 2) Aulas; 3) Autos; 4) Consultoria; 5) Design e Tecnologia; 6) Eventos; 7) Moda e Beleza; 8) Reformas; 9) Saúde e 10) Serviços Domésticos. Cada uma dessas categorias apresenta um grande número de subcategorias:

1) Assistência Técnica: adega climatizada; aparelho de som; aparelhos de ginástica; aquecedor de gás; ar condicionado; cabeamento e redes; celular; computador desktop; cortador de grama; câmera; DVD/ Blu-Ray; eletrodomésticos; fogão e cooktop; fone de ouvido; geladeira e freezer; gerador; home theater; impressora; instrumentos musicais; lava louça; lava roupa; micro-ondas; máquina de costura; notebooks e laptops; relógios; secadora de roupas; smartwatch; tablet; telefone (não celular); telefonia PABX; televisão; venda de aparelhos quebrados; venda de aparelhos usados; vídeo game e outros.

2) Aulas (de...): artes; artesanato; beleza; bem-estar; circo; concursos; dança; desenvolvimento web; direção; educação especial; ensino profissionalizante; ensino superior; escolares e reforço; esoterismo; esportes; esportes eletrônicos; fotografia; gastronomia; idiomas; informática; jogos; lazer; luta; marketing digital; moda; música; paisagismo; pré-vestibular; saúde; TV e teatro; tarefas e outros.

3) Autos: alarme; ar condicionado automotivo; autoelétrico; borracharia; funilaria automotiva; guincho; higienização e polimento; *insufilm*; martelinho de ouro; mecânica geral; pintura; som automotivo; venda de automóveis e vidraçaria automotiva.

4) Consultoria: administração de condomínios; administração de imóveis; advogado; assessor de investimentos; assessoria de imprensa; auditoria e assuntos regulatórios; auxílio administrativo; consultor pessoal; consultoria especializada; contador; corretor; despachante; detetive particular; digitação e digitalização de documentos; economia e finanças; escrita e conteúdo; guia de turismo; mediação de conflitos; palestrantes; pesquisas em geral; produção, padronização e revisão de

conteúdo; recrutamento e seleção; segurança do trabalho; testamento e planejamento patrimonial; tradução; tradução juramentada; treinamentos e outros.

5) Design e Tecnologia: animação (*motion*); aplicativos para celular e redes sociais; AutoCAD e modelagem 3D; automação comercial; conversão de formatos; convites; corte e gravação a laser; criação de logos; criação de marca; desenvolvimento de games; desenvolvimento de sites e sistemas; diagramador; edição de fotos; ilustração; marketing online; materiais promocionais; panfletagem; produção gráfica; restauração de fotos; serviços de TI; soluções em streaming; Ux – Ui design; web design; áudio e vídeos e outros.

6) Eventos: animação de festas; assessor de eventos; bandas e cantores; bartenders; brindes e lembrancinhas, buffet completo; carros de casamento; casting para eventos; celebrantes; chocolateiro; churrasqueiro; confeitaria; decoração; DJs; equipamento para festas; florista; *food truck*, fotografia; garçons e copeiras; gravação de vídeos; local para eventos; manobrista; organização de eventos; *personal chef*; recepcionistas e cerimonialistas; segurança; *sommelier*; ônibus balada e outros.

7) Moda e Beleza: alfaiate; artesanato; barbeiro; bronzeamento; cabeleireiros; corte e costura; depilação; designer de cílios; designer de sobrancelhas; esotérico; esteticista; manicure e pedicure; maquiadores; micropigmentador; ourives; personal stylist; podólogo; sapateiro; visagista e outros.

8) Reformas: acessibilidade; afiação; agrimensura; aluguel de grandes equipamentos de construção; aluguel de maquinário; antenista; análises ambientais; arquiteto; automação residencial; banheira; casas e chalés de madeira; chaveiro; climatização; coifas e exaustores; concretagem; decorador; dedetizador; demolição; desentupidor; design de interiores; desinfecção; dutos; eletricitista; empreiteiro; encanador; energia solar; engenheiro; escada, corrimão e guarda-corpo; escavação; fossa; galvanização; gesso e *drywall*; gás; impermeabilizador; instalador TV digital; instalação de papel de parede; instalação de eletrônicos; isolamentos térmicos e acústico; jardinagem; lareira; lazer e recreação; limpeza pós obra; limpeza de vidros; marceneiro; marido de aluguel; marmoaria e granitos; montador de móveis; mudanças e carretos; paisagista; pavimentação; pedreiro; pintor; piscina; portão automático; poço

artesiano; prevenção e combate a incêndio; reciclagem; redes de proteção; remoção de entulho; restauração e polimento de pisos; sauna; segurança eletrônica; segurança perimetral; serralheria e solda; sonorização de ambientes; tapeceiro; terraplanagem; toldos e coberturas; topografia; vidraceiro e outros.

9) Saúde: aconselhamento conjugal e familiar; biomedicina estética; coach; cuidador de pessoas; dentista; doula; enfermeira; fisioterapeuta; fonoaudiólogo; hipnoterapia; médico; nutricionista; psicanalista; psicólogo; quiropraxia; remoção de tatuagem; terapia ocupacional e terapias alternativas.

10) Serviços Domésticos: adestrador de cães; babá; cozinheira; diarista; entregador; governanta; lavadeira; lavagem de cortinas, persianas e tapetes; limpeza de carpetes; limpeza de piscina; motorista; passadeira; passeador de cães; *personal organizer*; *personal shopper*, segurança particular; segurança patrimonial; serviços para pets e outros.

Essa pulverização de trabalhos e especialidades é muito representativa, pois desmonta qualquer sentimento de coletividade que porventura poderia existir entre os trabalhadores da plataforma, além de haver uma séria segmentação dentro de uma mesma categoria – sobretudo em “reformas”, área com mais subespecializações. Há também um forte discurso simbólico das categorias de trabalho divididas em gênero (“marido de aluguel” como um faz-tudo dentro de casa e a “babá, cozinheira, diarista, lavadeira...”, todos no feminino, como a representação da mulher subserviente que limpa e serve).

A plataforma funciona via aplicativo em *smartphones* somente e, a cada instante, o aparelho recebe uma notificação sobre a procura de serviços na categoria a qual o usuário-profissional está cadastrado, assim como há um recebimento constante de e-mails sobre as oportunidades que poderiam ser aproveitadas. Essa incessante chamada está vinculada ao que Byung-Chul Han chama de poder inteligente (2018, p. 27), pois, embora não haja uma imposição direta, a inteligência artificial se comunica sugestivamente ao que deve ser realizado, como e quando, valendo-se de informações pessoais de seus usuários que alimentam o sistema.

Os algoritmos do GetNinjas distribuirão os pedidos conforme especialidade e também localização, pois ele também se propõe a priorizar o atendimento mais localizado. O usuário-profissional, então, possui a chance de desbloquear o pedido a partir do envio de moedas, podendo a cotação chegar a até 3 (três) prestadores de serviço. O usuário-cliente optará por um dos profissionais. A partir desse momento, o usuário-cliente e o usuário-profissional escolhido entrarão em contato independente da plataforma. Ele funcionará como um *marketplace*, instrumento que conecta as pontas de oferta e demanda; profissional e cliente sem a interferência da plataforma.

Por sua vez, o trabalho executado pelos usuários-profissionais, dada segmentação dos serviços oferecidos e prestados, computam-se, em regra, como microtarefas conhecidas como crowdworks (DE STEFANO, 2016, p. 2). Signes (2017) realiza subclassificações, podendo estes, acerca do 1) ambiente, serem 1.a) online: realizado em um ambiente estritamente virtual ou 1.b) offline: realizado presencialmente e, sobre a 2) amplitude das atividades, 2.a) genérico: mais de uma espécie de atividade é prestada ou 2.b) específico: apenas uma espécie de atividade é prestada, como o transporte de pessoas ou alimentos.

A presente pesquisa compreende que não há trabalho exclusivamente online, pois todas as atividades tidas como em ambiente virtual possuem implicações no ambiente físico. Esse entendimento propicia uma terceira categoria, o 1.c) misto – categoria aplicada ao GetNinjas - e 2.a) genérico.

3.3 ANÁLISE DOS TERMOS DE USOS

Logo no início do documento, disponibilizado em seu site oficial³, o qual ele apenas denomina por “termo”, estipula como seu objeto social o serviço de anúncios online, intermediando o diálogo entre contratantes e prestadores de serviços, os quais serão chamados de forma genérica por “usuários” apenas.

³ GetNinjas. **Termos de Uso**. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>. Acesso em: 18 fev. 2021.

3.3.1 ARBITRARIEDADES.

Ao contrário do modelo da Uber em que a plataforma faz a escolha dos valores de corrida, no GetNinjas, em tese, existe liberdade do profissional para cobrar as custas que achar necessárias como contraprestação aos serviços ora prestados. Contudo, existem diversas cláusulas arbitrárias que se valem da hipossuficiência do usuário para agirem de forma unilateral:

2. CAPACIDADE PARA CADASTRAR-SE: (...) c. GetNinjas pode unilateralmente excluir o cadastro dos Usuários quando verificado que a conduta do Usuário é ou será prejudicial ou ofensiva a outros Usuários, a GetNinjas e seus funcionários ou a terceiros.

3. CADASTRO: (...) i. GetNinjas se reserva o direito de, unilateralmente e sem prévio aviso, recusar qualquer solicitação de cadastro e de cancelar um cadastro previamente aceito.

4. MODIFICAÇÕES DOS TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS: a. GetNinjas poderá alterar, a qualquer tempo e a seu único e exclusivo critério, estes Termos. Os novos Termos entrarão em vigor 10 (dez) dias depois de publicados na Plataforma. No prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da publicação das modificações, o Usuário deverá informar, por e-mail, caso não concorde com os termos alterados. Nesse caso, o vínculo contratual deixará de existir, desde que não haja contas ou dívidas em aberto. Não havendo manifestação no prazo estipulado, entender-se-á que o Usuário aceitou tacitamente os novos Termos, e o contrato continuará vinculando as partes. (...) b. Os serviços oferecidos por GetNinjas poderão ser diferentes para cada região do país. Estes Termos deverão ser interpretados de acordo com a região em que foi efetuado o cadastro do Prestador.

A cláusula nº. 4 possibilita à plataforma realizar mudanças nos Termos a qualquer tempo, sem aviso prévio algum, não restando opção aos usuários senão aceitá-las caso queiram permanecer utilizando o aplicativo.

3.3.2. GAMIFICAÇÃO.

Uma das estratégias do capitalismo é se apropriar das emoções humanas e de seus impulsos. Para isso, criam-se cenários de desafios e jogos, dramatizando a situação e construindo uma realidade fictícia em que não há riscos para se aventurar, investir, apostar. A invenção de uma moeda própria para compra e venda na plataforma distancia da realidade, “gamifica” (HAN, 2018, p. 69) e ameniza o fato dos usuários-profissionais terem de gastar – ou, como L’Hotellier presente, “investir” – para fazer uso dos

recursos de maneira integral. Sem isso, o usuário possui apenas uma amostra das funcionalidades, mas não acessa os dados dos usuários-contratantes.

5. ACEITE DE ORÇAMENTOS: a. No Modelo de Utilização de Moedas, os Contratantes prestarão informações básicas sobre os Serviços que pretendem contratar e os Orçamentos serão disponibilizados aos Prestadores que poderão, de livre vontade, escolher se terão acesso às informações de contato do Contratante; b. Os dados de contato do Contratante somente serão disponibilizados ao Prestador após o desconto de um número pré-determinado de Moedas ("Moedas"), que poderão ser adquiridos pelo Prestador.

Os serviços têm preços variados, mas não está claro no contrato quais os fatores determinantes para acrescer custos, não possibilitando a transparência dos algoritmos.

3.3.3 PROTEÇÃO DE DADOS.

A cláusula a seguir do Termo desrespeita por completo a Lei nº. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), privilegiando os benefícios econômicos pautados no compartilhamento de informações pessoais em detrimento da privacidade de seus usuários.

12. PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO: (...) c. GetNinjas poderá utilizar e ceder os dados fornecidos pelos Usuários e as informações relativas ao uso da plataforma, para quaisquer finalidades, incluindo, mas não se limitando a, fins comerciais, publicitários, educativos e jornalísticos. (...) l. GetNinjas coleta e guarda todas as informações prestadas por seus usuários durante a utilização de sua plataforma, incluindo no momento do cadastramento, para uso próprio e de seus parceiros comerciais.

A captura de dados, o Big Data, é um empreendimento muito rentável e passou a ser corriqueiro que plataformas digitais compartilhassem informações pessoais de quem as utiliza. Para tentar sanar esse problema, surgiu um regulamento que evitasse esse tipo de ação.

3.3.4 COBRANÇA PELOS SERVIÇOS.

Relacionando-se ao item “gamificação”, existe uma cobrança de moedas próprias à plataforma. Elas servem como se dinheiro fosse e são compradas por pacotes. Atualmente, existem quatro tipos de pacotes: 1) Teste (300 moedas custam R\$ 39,90); 2) Prata (1000 moedas custam R\$ 149,00 à vista ou 3 x R\$ 49,66); 3) Ouro (2000

moedas custam R\$ 299,00 à vista ou 3 x R\$ 99,66) e 4) Diamante (4000 moedas custam R\$ 599,00 à vista ou 3 x 199,66).

5. ACEITE DE ORÇAMENTOS: (...) c. O Prestador reconhece que, ao dispendir Moedas para visualizar os dados de contato do Contratante, ele apenas estará pagando para ter acesso a estes dados, não podendo responsabilizar GetNinjas pelo insucesso de uma eventual negociação com o Contratante, qualquer que seja o motivo, incluindo dados cadastrais desatualizados ou incorretos inseridos pelo Contratante.

13. TARIFAS: a. Os Prestadores poderão adquirir Moedas resgatáveis que servirão como moeda virtual usada para acionar as funcionalidades da plataforma GetNinjas, principalmente o acesso aos contatos dos Contratantes; (...) c. O preço e disponibilidade das Moedas e dos Orçamentos estão sujeitos a alterações sem aviso prévio, podendo haver variação dinâmica baseada em fatores como local, tipo e oferta de orçamentos.

Em seu termo de uso e demais instrumentos utilizados para a pesquisa empírica, não há evidências que tratem sobre a segurança do anunciante. Há tão somente instruções para o contratante caso ocorram problemas na prestação de serviços: "O GetNinjas é um aplicativo que conecta prestadores a clientes interessados. Por apenas conectar ambos, o GetNinjas não tem participação na negociação ou fechamento do serviço.

No entanto, em casos onde há um desencontro entre cliente e prestadores, é preciso encaminhar um e-mail para avaliacao@getninjas.com.br. Neste e-mail, é importante enviar: 1- Um texto relatando o ocorrido; 2- O e-mail que você utilizou para abrir a solicitação no aplicativo e 3- Os dados do prestador contratado. Com estas informações, analisaremos a reclamação e ofereceremos uma tratativa ao caso.

Há diversos pontos obscuros no funcionamento do aplicativo, sendo, o principal ponto ressaltado pelos seus usuários, sobretudo os da categoria "anunciantes", acerca do uso das Moedas. No site "Help GetNinjas" – que se encontra desativado atualmente - no qual deveria promover a clara explicação dos principais pontos controversos, chegou-se à conclusão de que "1 moeda é o equivalente a 0,15 centavos em reais".

Contudo, isso está em desacordo quando analisado no Termo sobre Tarifação cujo conteúdo indica que "O preço e disponibilidade das Moedas e dos Orçamentos

estão sujeitos a alterações sem aviso prévio, podendo haver variação dinâmica baseada em fatores como local, tipo e oferta de orçamentos."

3.4 PROBLEMATIZAÇÕES JURÍDICAS

GetNinjas é um tradicional marketplace, tornando possível a comunicação entre contratante e contratado, mas comete falhas ao impor a cobrança de valores em “moeda” para desbloquear informações do contratante (por exemplo, telefone para contatar fora do aplicativo). Essa prática, entretanto, é vedada pelo artigo 7º da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho (C181 OIT) que regulamenta as agências privadas de emprego⁴.

O artigo 1º da presente Convenção, em seu subitem “a”, possui redação que se aproxima com o exposto no Termo de Uso, havendo identificação da plataforma como uma agência privada de emprego, pois ela se encaixa na definição de “pessoa singular ou coletiva, independente das autoridades públicas” e que busque a “aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privado se torne parte nas relações de trabalho” que dali decorra.

É certo que a “Moeda”, vendida em pacotes, seja quantificável em reais, mas os serviços são arbitrariamente calculados para desbloqueio. No Termo, é expresso que os valores apresentam variação dinâmica baseada em fatores (como local, tipo de serviço e oferta de orçamentos), mas isso diz muito pouco a respeito dos critérios adotados.

Além da falta de transparência na adoção de custas, ainda ocorre um problema não solucionado pelo aplicativo que é o início da cotação por parte dos usuários-contratantes, mas a não finalização do processo. É simples: digamos que um contratante deseje averiguar quanto custa o conserto para sua geladeira; ele iniciará o pedido e nada arcará por isso. Três usuários-profissionais da área de conserto de geladeiras irão se candidatar ao cargo e, para isso, gastarão suas Moedas como forma de desbloquear o pedido para acessarem mais informações do usuário requerente.

⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda; BITTENCOURT, Angela Tavares de Castro. NINJAS FAZEM BICO? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1294-1296, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/499>>. Acesso em: 19 fev. 2021.

Existe a possibilidade do usuário-contratante apenas desejar uma consulta, sem prosseguir com o pedido do conserto. Nesse caso, o usuário-contratante terá fácil acesso às informações, pois nada terá pago por isso, mas, os usuários-profissionais, para simplesmente acessarem o contratante, ainda que o serviço não se conclua, gastarão suas Moedas que, descolando-se um pouco da lógica *gamer*, é dinheiro gasto sem ter a contraprestação.

Há ainda outra possibilidade vil na lógica “empreendedora”: caso o usuário-contratante de fato ter interesse de concretizar o serviço e, após longos diálogos com os três pretendidos candidatos ao conserto da geladeira e diversas negociações, o contratante optar pelo trabalhador cujo preço do serviço seja o menor.

Esse movimento gera uma competição entre os trabalhadores do mesmo segmento, pois eles disputarão entre si para decidirem quem irá reduzir mais seus custos por atividades; uma espécie de competição negativa.

Não bastasse a diluição natural que tem ocorrido das instituições e instrumentos de Direito Coletivo do Trabalho, ocasionada pelo distanciamento da plataforma das atividades laborais, empreendimentos assim também geram a competição interna dos trabalhadores.

Ao acessar a loja virtual do *smartphone* e pesquisar pelo aplicativo “GetNinjas”, há a avaliação e resenha por seus usuários. A nota média da plataforma, atualmente, é 3,4 estrelas (de um total de 5 estrelas), contando com 65.920 votos. Algumas resenhas de nota mínima (apenas 1 estrela) foram extraídas para exemplificar um dos maiores (senão o maior) problemas da utilização do aplicativo. O nome dos usuários será omitido para fins de preservar suas identidades:

Perdi meu tempo, não dei ZERO estrelas pois é impossível. App fraco no desenvolvimento, não tem quase nenhuma funcionalidade ao empreendedor, não tem opção de cadastrar mais de um ramo de atuação, cobra muito caro para desbloquear o contato do cliente (cerca de R\$ 30,00) por cliente, e se o cliente não fechar negócio com você ou não gostar do orçamento você fica no prejuízo (datado de: 19/02/2021).

Decepcionado. Para utilizar a plataforma é necessário comprar moedas cujos pacotes são muito caros e se esgotam rápido com pouca atividade. Sinceramente essa é uma plataforma fraudulenta e que está explorando sem poder a necessidade alheia nesta crise. Consultarei um advogado para ver se o modo de uso do app está de acordo com a legislação vigente e com o Procon (datado de: 19/02/2021).

Muito ruim o app. O intuito é só tirar de uma pessoa que está ali ralando para tentar fazer o pão de cada dia (nesse caso o app te empurrando pra comprar as moedas que parecem ouro por conta do valor), no final não rola serviços. Os tomadores, por sua vez, ficam no leilão tentando uma barganha até de repente achar quem acabe fazendo o serviço por um prato de comida. Sinceramente decepcionado com app (datado de: 19/02/2021).

Inviável, você precisa pagar para trabalhar. Se ao menos fosse cobrado depois de você fechar a proposta, no pagamento do serviço, td bem .. Mas cobra antes de tudo, só consegue entrar em contato com o cliente após o pagamento e ainda corre o risco de não pagar o serviço... bem ruim o modelo de serviço... não recomendo (datado de: 19/02/2021).

GetNinjas divulga que com 1200 moedas vc consegue desbloquear de 8 a 12 pedidos, mas NÃO É VERDADE. Trabalho com Arquitetura e Decoração, com 1200 moedas desbloqueio 4 a 5 pedidos, porque custam em média 200 a 300 moedas. E é MUITO RARO ter alguma promoção para compra de moedas (datado de: 10/02/2021).

O sistema de avaliação dos usuários-trabalhadores apresenta uma lacuna, pois qualquer pessoa pode atribuir pontos e comentar. Para piorar a situação do trabalhador, uma má avaliação pode acarretar em suspensão ou banimento da plataforma, sem direito à ampla defesa e contraditório, sendo um ato estritamente unilateral por parte do aplicativo; caso o usuário ainda tenha Moedas a vencer, ele as perderá. O usuário sugeriu, na loja virtual do *smartphone*, que a avaliação também ocorresse de modo inverso. E, ainda assim, ele atribuiu nota máxima (5 estrelas):

Só tenho uma sugestão. Da mesma maneira que somos avaliados deveríamos poder avaliar o cliente que não responde nunca ao contato. Pq eu acabo gastando moedas para desbloquear e a pessoa não tem a mínima delicadeza de responder (positiva ou negativamente). Mas o app é fantástico (datado de: 19/02/2021).

Os anunciantes do GetNinjas realizam a negociação independente do intermédio de custas do aplicativo, embora seus responsáveis coloquem enquanto dica nº. 9 no vídeo intitulado "Como eu faço para me dar bem?"⁵ que "(...) quando for passar o orçamento, é importante manter os valores de acordo com os do mercado. Se você cobrar muito caro, o cliente pode optar por fazer serviço mais em conta observação. Se

⁵ GetNinjas. Como eu faço para me dar bem? YouTube. Disponível em: <<https://www.youtu.be/NAisHDh1Gtg>>. Acesso em: 17 fev. 2021.

“você é um profissional cadastrado, não faça pedidos para descobrir os valores concorrentes, desta maneira você prejudica a si mesmo e os outros.” Existirá uma liberdade do contratante de optar pelo serviço que melhor o atender - o que, por vezes, significa o mais barato, gerando uma competição negativa.

4 ANÁLISE DE FORMULÁRIOS

A pesquisa é originária do grupo TRAB21 e vem sendo desenvolvida desde meados de 2019, primeiro período em que houve a aplicação de um questionário. Depois, em 2020, o mundo foi acometido pela pandemia da COVID-19 e novas questões foram determinantes para a organização social do mundo e o novo olhar adiante de como as relações ficarão.

Embora temporalmente próximos até, houve diferenças profundas entre um questionário e outro: tanto pelas perguntas feitas, perfil dos usuários-trabalhadores, contexto social, político, econômico e todas as demandas que decorrem desses novos anseios.

4.1 METODOLOGIA

Pelo fato de a plataforma GetNinjas ser virtual, embora ocorram algumas prestações de serviços *in locu*, a pesquisa realizada contou com a elaboração de formulário(s) para serem endereçados aos usuários-trabalhadores.

Algumas perguntas coincidiram entre um formulário e outro (sobre se sentir autônomo ou não no uso da plataforma e o receio de obter uma má avaliação perante outros usuários), mas outros olhares também foram acrescentados para melhor compreender o perfil dos prestadores de serviço, por exemplo, a cor/raça/etnia, sexo, tempo de uso do aplicativo, por exemplo.

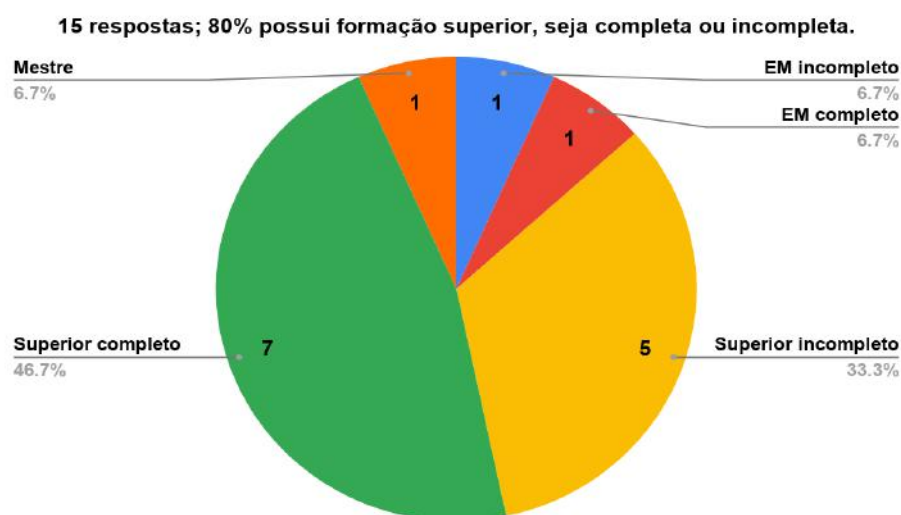
4.2 DIFICULDADES

A captação dessas informações apresentou dificuldade sobre como realizar a comunicação com os usuários-trabalhadores sem fazê-los perder Moedas; pois o contato não se daria para a execução de serviço algum, mas apenas para compartilhar o questionário (e torcer para que ele seja respondido). O método mais viável e menos oneroso para todos foi buscar comentários nas redes sociais oficiais da plataforma e enviar, um por um, o questionário às pessoas que deem indícios de sua participação no aplicativo.

4.3 FORMULÁRIO Nº. 1 (2019)

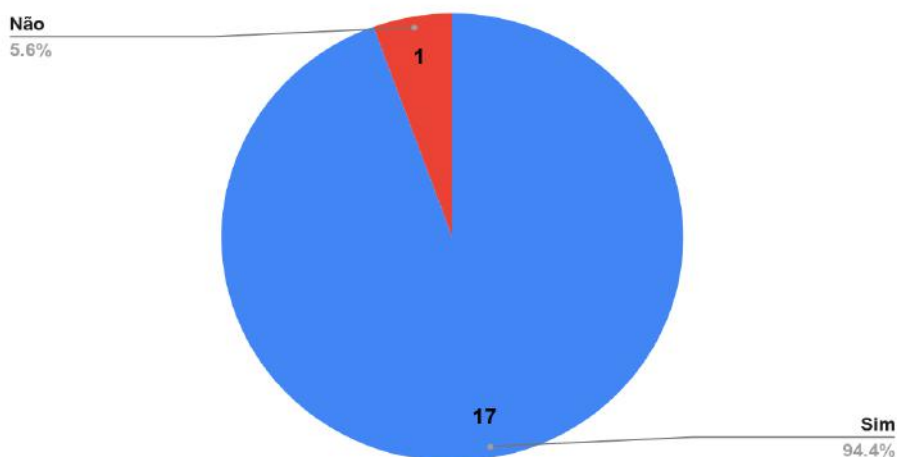
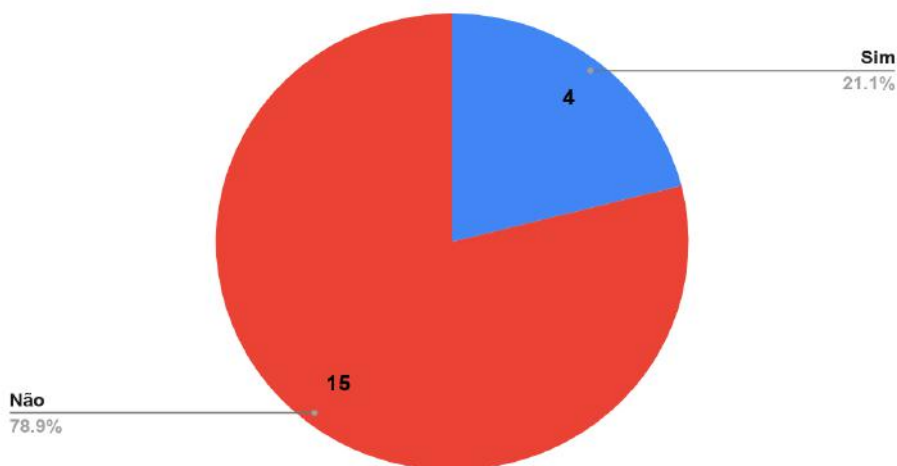
Foram feitas 6 (seis) perguntas: 1) Formação acadêmica; 2) Já teve emprego formal?; 3) Procura emprego pela plataforma GetNinjas?; 4) Consideram-se autônomos?; 5) Qual a importância que você atribui à avaliação do cliente?; 6) Você receia obter uma má avaliação dos clientes?

19 respostas foram computadas, mas nem todos os participantes responderam a todos os itens.



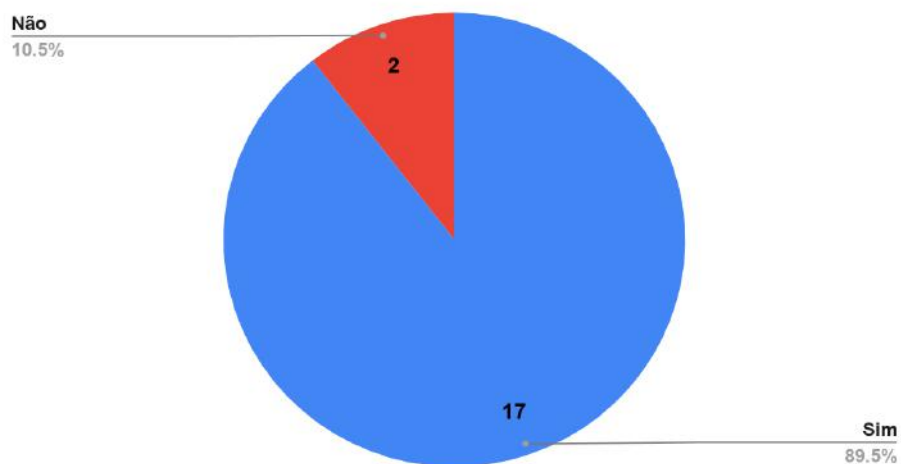
O nicho avaliado nesse primeiro momento foi de pessoas cujo perfil era eminentemente de indivíduos com formação superior, seja completo ou ainda em curso, o que representou 80% dos votantes. Destes, ainda há que se apontar que 46,7% são graduados e 6,7% são mestres.

Algumas outras plataformas de crowdwork não têm usuários com a formação acadêmica nesse patamar, mas uma aposta é que isso seria reflexo do fato de termos uma categorização de crowdwork genérico, isto é, são muitas as possíveis áreas de prestação de serviço, algumas realmente exigindo diploma universitário (como no caso de dentistas, advogados, médicos, professores de artes...) somado a um não retorno financeiro advindo do pleno exercício profissional de sua carreira.

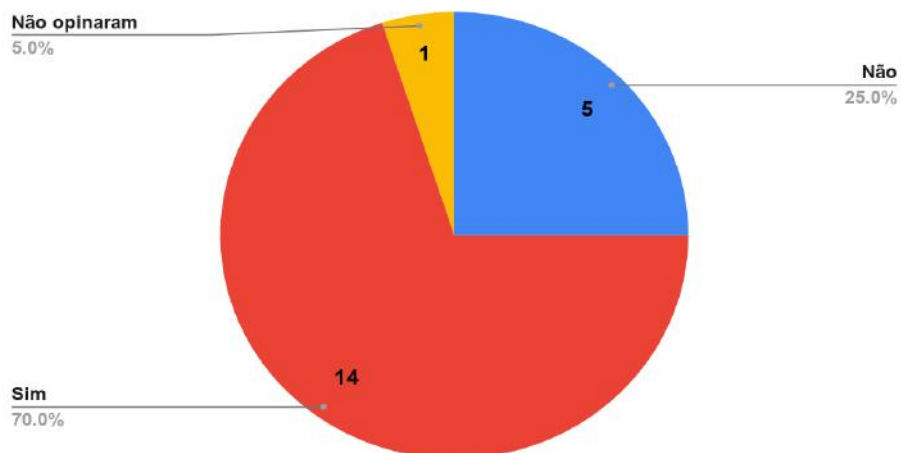
18 respostas: 94,4% já teve emprego formal.**19 respostas; 78,9% deseja se manter freelancer no Get Ninjas**

94,4% das 19 pessoas já possuíam emprego formal anteriormente. No fim de 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista que provocou uma massiva perda para os trabalhadores. O Brasil já passava por uma grave crise econômica que resultou em ainda mais demissões. Cerca de 3,35 milhões de desempregados estão procurando emprego desde 2018 (CARELLI; BITTENCORT, 2020). Apesar disso, 78,9% dos participantes da enquete não desejam retomar a relação empregatícia que possuíam anteriormente.

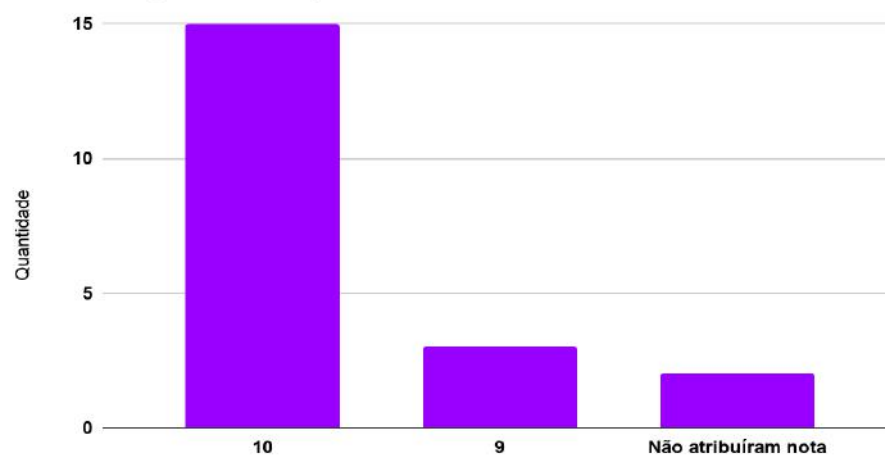
89,5% de 19 usuários se consideram autônomos.



Você receia obter uma má avaliação dos clientes?



Qual a importância que você atribui à avaliação do cliente?



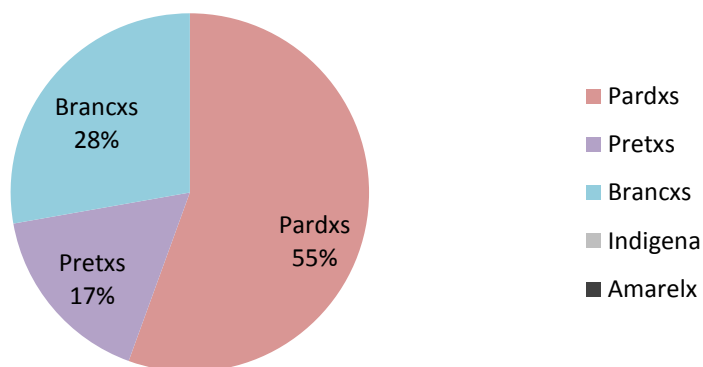
O sistema de avaliações da plataforma possui grande impacto para os usuários-trabalhadores. Somente eles estão sujeitos à avaliação e resenhas de contratantes. Pela estrutura dos Termos de Uso, a categoria profissional está sujeita à suspensão ou banimento definitivo da plataforma, tornando-os suscetíveis e temerosos de serem mal avaliados; 70% dos votantes afirmaram ter esse receio sendo que 15 indivíduos atribuíram nota máxima ao receio e uma pessoa deu nota 9.

4.4 FORMULÁRIO Nº. 2 (2021)

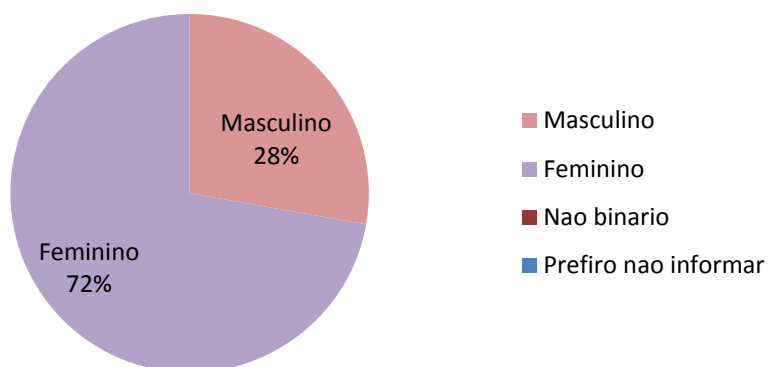
Foram feitas 11 (onze) perguntas: 1) Cor/etnia/raça; 2) Gênero; 3) Estado em que reside; 4) Considera-se autônomo?; 5) Há quanto tempo usa a plataforma?; 6) Quanto do lucro do GetNinjas equivale à renda?; 7) Há transparência no preço das moedas?; 8) Já se sentiu lesado? (resposta aberta); 9) Avaliação é importante?; 10) Receia ser mal avaliado?; 11) Qual sua categoria profissional no GetNinjas?

18 pessoas participaram da enquete. Os itens poderiam ser respondidos individualmente, mas todos os participantes responderam a todos os itens.

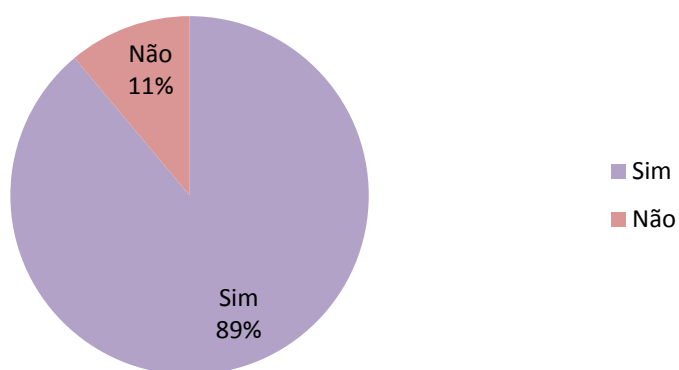
A. COR/RAÇA/ETNIA.



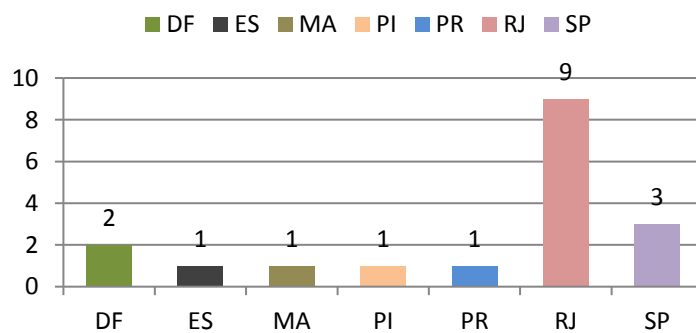
B. GÊNERO.



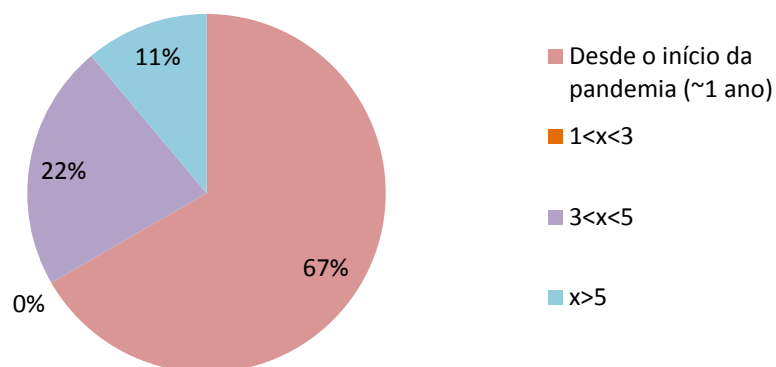
C. CONSIDERA-SE AUTÔNOMO.



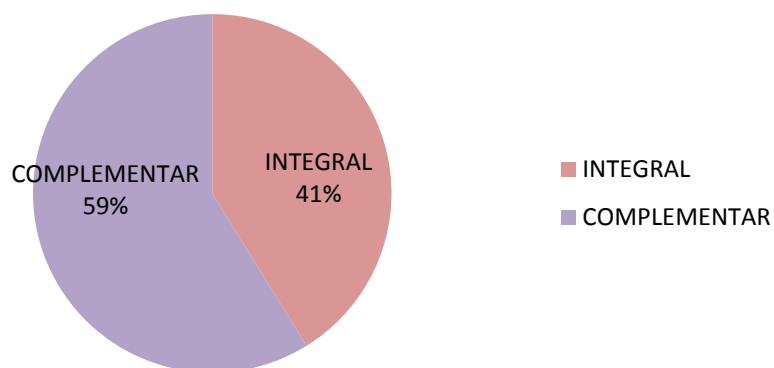
D. ESTADO EM QUE RESIDE



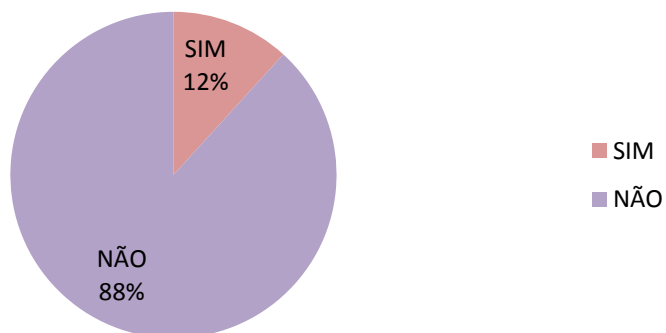
E. TEMPO DE USO NA PLATAFORMA.



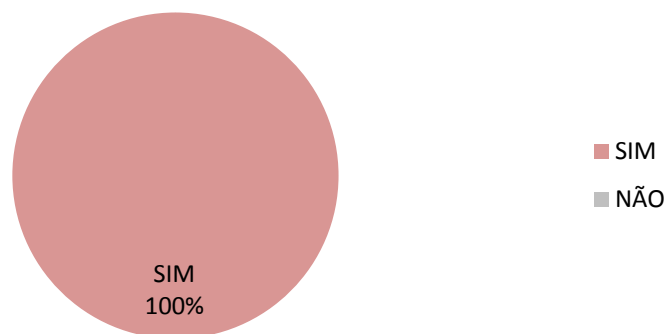
F. RENDA GETNINJAS.



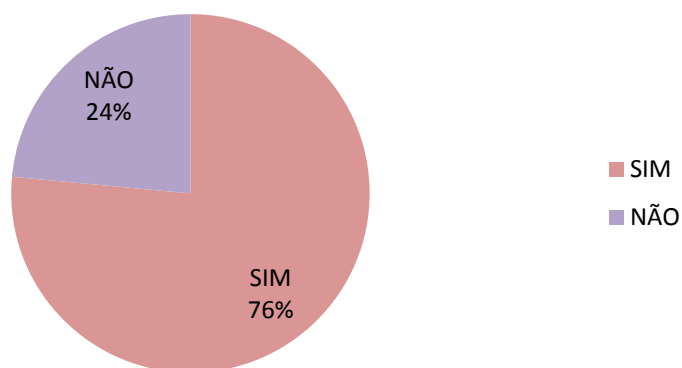
G. HÁ TRANSPARÊNCIA NO PREÇO DAS MOEDAS?



H. A AVALIAÇÃO É IMPORTANTE PARA CONTRATAÇÃO?



I. RECEIA SER MAL AVALIADO?



4.4.1 COMENTÁRIOS

Os pontos prioritários para análise do último questionário trataram do perfil desses usuários e o contexto da COVID-19.

A pandemia foi o estopim de uma grave crise econômica nacional, tornando o necessário distanciamento social um empecilho para a relação contratante-contratado. Nesse período, muitos novos usuários-trabalhadores passaram a utilizar a plataforma GetNinjas para buscar complemento às suas rendas.

Das 18 respostas, 12 delas (que representa 66,7% do total) foram que o uso do aplicativo teria se iniciado com o marco do início da pandemia, há cerca de um ano.

Foram inseridas 4 (quatro) opções de respostas, mas, destas, somente três foram escolhidas - a que indicava “entre 1 e 3 anos de uso” não foi pontuada.

No item sobre o gênero dos usuários-trabalhadores, foram pontuadas apenas as opções “masculino” e “feminino”; não tiveram votos para as possíveis respostas de “não binário” e “prefiro não informar”.

Dentre as respostas, 13 de 18 foram do gênero feminino, representando 72,2% da totalidade. Não há que se falar em coincidência se as mulheres, em geral, foram as mais afetadas pela pandemia. A reclusão a seus lares provocou aumento da carga de trabalho, pois houve um acúmulo entre as atribuições profissionais e pessoais, sendo difícil fazer a devida separação entre os “ambientes”, além de, em algumas situações mais graves, ter ocorrido um aumento exponencial de crimes como violência doméstica e feminicídios.

Ainda ao tentar traçar parâmetros sobre o perfil do usuário-trabalhador, vê-se que 55,6% deles se reconhecem pardos – 10 de 18 respostas. Como se sabe, no Brasil, a cor dos indivíduos passa por uma questão de autopercepção, então, caso sejam contabilizados pardos e negros, juntos, totalizariam 72,3% (13 votos). Não foram pontuadas as opções “indígena” e “amarelo(a)”

A residência e área de atuação de cada usuário-profissional está esparsa. A pesquisa buscou não se restringir a uma regional, considerando que, conforme falado acima no item 4.2 (“Dificuldades”), o contato foi realizado com o uso do perfil oficial do GetNinjas na rede social Instagram, pretendendo-se, desde o início, não atingir negativamente os usuários-trabalhadores para que estes não gastassem suas Moedas sem que, de fato, existisse um trabalho a ser executado. O meio utilizado foi bastante analógico: uma vez elaboradas as perguntas, estas foram enviadas para perfis que comentaram no sentido de serem habituais usuários do aplicativo que os utilizam para captarem clientes.

Exista uma prevalência de atuação nos estados do RJ, representando 50% dos votos, seguido por SP. Ambos têm sofrido significativamente com a crise financeira do novo coronavírus, principalmente com o fechamento de estabelecimentos comerciais e a

suspensão de eventos comemorativos como Natal, Ano Novo e Carnaval, eventos que aqueciam enormemente a economia.

Apesar de, em um primeiro momento, o aplicativo representar uma oportunidade para desempregados e desalentados e pelo fato dos usuários-trabalhadores terem autonomia em imprimirem seus preços por cada serviço prestado, problemas inerentes à construção da plataforma com o pagamento antecipado de Moedas não possibilita que o GetNinjas seja a única e exclusiva fonte de renda. Por isso, 58,8% dos votantes apontaram que a plataforma serve de forma complementar, não sendo o meio de auferir renda.

A pergunta “Você já se sentiu lesado(a) como profissional-usuário do aplicativo? Conte sua experiência em poucas linhas” teve algumas respostas como as transcritas a seguir: “Sim, pois a plataforma fica com boa parte de minha renda.”; “Sim. Moedas muito caras”; “Muitas pessoas só querem informação”; “Os atendentes são péssimos, o financeiro não funciona, poucas informações”; “Gastei muito com moedas e não tive retorno”; “Sim, pois as moedas estão muito altas o valor de cada serviço. E pessoas estão repetidamente pedindo serviço com nomes diferentes mas mesmo endereço. Não concordo com isso”; “Sim, gasta moeda, mas não faz o serviço”; “O valor das moedas estão altos... e muitos clientes nem respondem”; “Moedas com preço muito alto”; “Moedas pagas. Não há trabalho”; “Maior fraude de 2021. Moedas com preço alto e sem retorno algum”.

Essas respostas se relacionam com outra pergunta do mesmo formulário sobre a transparência no preço das moedas. 15 pessoas responderam que não há transparência (88,2%). Esse ponto é um dos mais interessantes de serem tratados, pois, na verdade, não é que não exista transparência sobre o preço das Moedas, pois isso está expresso no aplicativo oficial da plataforma. Existem quatro tipos de pacote (o teste, prata, ouro e diamante), mas o que não está explícito em lugar algum é sobre o critério de preços – em Moedas – escolhido para cada tipo de serviço.

Um caso hipotético: o que faz uma maquiagem valer 150 moedas e uma aula à distância de italiano custar 50 moedas? Como o algoritmo calcula isso? Seria pela própria natureza do serviço, pela localização do pedido, pela maior ou menor oferta? Ou

seriam todos esses aspectos juntos? De todo modo, enquanto não forem descritas as fórmulas para se chegar ao resultado, a medida se demonstra vaga e arbitrária.

A escolha humana do programador por detrás dos algoritmos que quantificam serviços não apresenta nenhuma transparência para que o trabalhador faça suas escolhas, tolhendo, em certa medida, sua autonomia.

Por unanimidade, todos os 18 votantes compreenderam a relevância de serem avaliados por seus pares e clientes – embora tenham eventuais condutas unilaterais por parte do aplicativo, mas apenas 76,5% receia uma má avaliação.

Duas pessoas votaram no sentido de não se considerarem autônomos, mas 88,9% optaram pelo sentido contrário. E, ao que tudo indica, a GetNinjas permanece com a má estruturação anterior que envolve falta de transparência com seu público e preços exorbitantes.

Por fim, os participantes da enquete incluem diversos segmentos: entregador(a) – não especificou de quê -; professor(a) de inglês; maquiador(a); professor(a); doula; técnico(a) de enfermagem; fonoaudiólogo(a); pintor(a); musicista; passeador(a) de cães; eletricista; fotógrafo(a); cabeleireiro(a); advogado(a); áreas da Tecnologia da Informação (T.I.) e jardinagem, demonstrando o alcance dos aplicativo para captação de usuários-profissionais.

CONCLUSÃO

A passagem dos Séculos XX para o XXI foi marcada por um intenso processo de revolução técnica-científica, marcada pela criação, implementação e ampliação do avanço, sobretudo, da Inteligência Artificial (I.A) e a *Internet of Things* (IoT, traduzido como “Internet das Coisas”).

A engenharia auxiliou a disseminação dos *smartphones* entre as pessoas e popularizou o uso de aplicativos para todas as atividades. Essa intensa necessidade social gerada foi propulsora para o engajamento das novas plataformas.

De alguns anos para cá, no início do Século XXI, ainda havia uma presença significativa da materialidade de bens e produtos, mas logo eles foram substituídos por novas formas de consumo. Exemplo disso era a presença de locadoras de filme e, agora, todo o material se encontra em *streamming*, na nuvem, criptografado, isto é, é quase uma entidade imaterial. Essa mesma lógica consumerista foi aplicada às relações trabalhistas.

O Direito Trabalhista nacional vem sofrendo fortes impactos desde a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, mas, antes mesmo, as relações vêm se afrouxando sob o argumento de que isso propiciaria mais oportunidades de trabalho, mais renda e mais benefícios – algo que não se observou na prática. A chegada ao Brasil de plataformas como a Uber provocou calorosos debates sobre a manutenção da antiga configuração existente para o transporte privado de passageiros (táxis) ou a inserção do novo modelo uberizado.

Os operadores do Direito, juntamente aos legisladores, têm buscado reinterpretar todos os antigos paradigmas, questionando-se sobre reserva de mercado, livre iniciativa, ordem econômica, repartição de competências e até o possível vínculo empregatício. Mas o fato é que todas essas discussões possuem um mote muito mais determinante: como as novas relações sociais se apresentam? Ao longo do texto, muito se discorreu acerca das tentativas de um diálogo mais horizontal e flexível, mas a realidade tem se mostrado infinitamente mais complexa.

A suposta liberdade do neoliberalismo, na verdade, é apenas mais uma ficção; um modo alternativo de dominação, ainda mais perspicaz e discreto, pois não existe uma imposição direta, coercitiva, e sim um domínio sobre as ideias, sobre os conteúdos e as informações captadas de cada indivíduo e que são repartidas entre os aplicativos.

A uberização é mais que um fenômeno vinculado à Uber. Ao contrário, trata-se de uma tendência de plataformizar, segmentar as atividades, capturar subjetividades, incorporar dados, pulverizar o sentimento de coletividade e tornar os seres cada vez mais distantes dos outros, menos “humanos” e mais coisificados.

Discursa-se sobre o “empreendedorismo de si” em uma tentativa falida do capital repassar suas responsabilidades para a sociedade, cada vez mais e mais se eximindo de responsabilidades e riscos com suas atividades. Alguns aplicativos, como o GetNinjas, possui a premissa de ser um mero veículo de comunicação entre as pontas contratante-contratado ou, ainda, consumidor-profissional. Claro, no novo formato de oferta e demanda também existe um desequilíbrio quantitativo, pois a quantidade de trabalhadores supera àqueles que poderão consumir ou contratar.

O GetNinjas, portanto, é um autêntico marketplace nesse sentido, e, indo adiante, pode ser classificado como crowdwork misto (por ocorrer tanto em espaços online quanto offline) e genérico (por incluir muitos tipos de serviços, não se restringido a uma expertise somente) (SIGNES, 2017).

Um dos pontos de autonomia a serem observados por parte dos usuários-profissionais da plataforma é a liberdade de acertarem preços por seus serviços. Mas quanto de liberdade realmente há nisso? Sem dúvidas, há alguns entraves para que isso seja plenamente real: primeiramente, o sistema do aplicativo é intrinsecamente excludente ao passo que o desbloqueio de novos pretendidos contratantes somente ocorre com o pagamento de Moedas que são caras e arbitrariamente calculadas e cobradas.

Em segundo lugar, caso o profissional tenha condições de arcar com as tarifas, segue-se para o próximo desafio que é o de fechar o negócio, pois cada cotação pode ter até 3 (três) profissionais concorrendo entre si. No fim, o contratante acaba por optar pelo profissional que tiver o menor preço. Isso significa que, não bastasse a

pulverização profissional ocasionada pelo distanciamento da plataforma, como a segmentação do serviço a atividades monótonas e, por vezes, emburrecedoras, ainda existirá uma forma de leilão negativo no qual, em vez de “Quem dá mais?” será substituído por “Quem cobra menos?”

A pesquisa contou com a metodologia teórica e empírica – com o envio de questionários a serem respondidos por usuários-profissionais da GetNinjas – e, como exposto no início do projeto, visava compreender questões como i) o funcionamento de acesso às informações de clientes e trabalhos disponíveis; ii) o perfil do trabalhador que utiliza o portal GetNinjas para se candidatar a uma vaga de emprego, buscando relacionar – caso exista algum nexo causal – o desemprego e a busca dessa(s) alternativa(s) e iii) se predomina a autonomia por parte do candidato à vaga – se seria ele empregado ou empreendedor.

Ao fim, verificamos que o acesso às informações ainda é muito escasso e turvo, tanto por parte do usuário-contratante quanto pelo usuário-profissional, sendo insuficiente o instrumento dos Termos de Uso, pois ele se mostra insuficiente e arbitrário, sendo insuficiente à comunicação com o aplicativo.

O perfil do trabalhador do GetNinjas é amplo pela grande quantidade de serviços oferecidos, incluindo 10 (dez) categorias de trabalho e inúmeras outras subcategorias já percorridas em momento anterior, mas é inegável que o perfil ainda se mantém ligeiramente aproximado dos “novos invisíveis” advindos da pandemia: em regra, pardos ou negros, muitas mulheres que vêm sofrendo com a incessante carga de trabalho; predominante em estados que mais sofreram com os golpes do desemprego.

A autonomia é um pouco maior do que se comparado à estrutura da Uber, mas está longe de poder afirmar que seus usuários são empreendedores sob a perspectiva da primazia da realidade.

REFERÊNCIAS

I. BIBLIOGRAFIA:

ALOISI, Antonio. *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*. Comparative Labor Law&Policy Journal. Vol. 37, N. 3, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2637485>>. Acesso em: 18 fev. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital*. 1ª. edição. São Paulo: Boitempo. p. 19-136.

CARELLI, Rodrigo. CASAGRANDE, Cássio. OITAVEN, Juliana. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativo*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; BITTENCOURT, Angela Tavares de Castro. *NINJAS FAZEM BICO? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil*. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1289-1309, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/499>>. Acesso em: 19 fev. 2021.

DE STEFANO, Valerio. *“Automação, Inteligência Artificial e Proteção Laboral”: Padrões Algorítmicos e o que Fazer com Eles*. In CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CAVALCANTI, Tiago Muniz. FONSECA, Vanessa Patriota da (ORG.). *Futuro do Trabalho: os Efeitos da Revolução*. Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

GETNINJAS. *Termos de Uso*. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>. Acesso em: 18 fev. 2021.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

ILO. *The Working Poor or How a Job is no Guarantee of Decent Living Conditions*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher. 2020.

LAZZARATO, Maurizio. *Fascismo ou revolução? O neoliberalismo em chave estratégica*. São Paulo: N-1 Edições, 2019.

LAZZARATO, Maurizio. *Signs and Machines: capitalism and the production of subjectivity*. Los Angeles: Semiotext(e), 2014

LAZZARATO, Maurizio. *Sujeição e Servidão no Capitalismo Contemporâneo*. Tradução João Perci Schiavon. 2010.

MARIA, Mariana Reis. "*Possibilidades econômicas para nossos netos*": por que ainda trabalhamos tanto? Trabalho de Conclusão de Curso, Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, 2014.

NEPOMUCENO, Carlos. *Administração 3.0: por que e como "uberizar" uma organização tradicional*. Rio de Janeiro: Alta Books Editora. 2018.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN Atlas, 2020.

NORMAD, Reinaldo. *Silicon Valley for Foreigners: The secrets behind the innovation capital of the world*. Independently published, 2017.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWARCZ, Lilia. *Quando Acaba o Século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho* In Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTr, 2017.

II. LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA:

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452*. Consolidação das Leis de Trabalho, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927*, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936*, de 1º de abril de 2020. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363*. Brasília, DF, 02 de abril de 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>. Acesso em: 17 jan. 2021.