



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

TÂMARA BRITO DE FRANÇA

A RELAÇÃO DE TRABALHO NA GETNINJAS:
UMA PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO DE MARKETPLACE

Salvador
2021

TÂMARA BRITO DE FRANÇA

**A RELAÇÃO DE TRABALHO NA GETNINJAS:
UMA PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO DE MARKETPLACE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Salvador

2021

TÂMARA BRITO DE FRANÇA

**A RELAÇÃO DE TRABALHO NA GETNINJAS:
UMA PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO DE MARKETPLACE**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à aprovação da Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Curso de Direito, como requisito para obtenção do título de bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Aprovado em, _____ de _____ de 2021

COMISSÃO EXAMINADORA:

Professor Orientador: Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira
Faculdade de Direito da UFBA

Professora Avaliadora: Dra. Renata Queiroz Dutra
Faculdade de Direito da UNB

Professor(a) Avaliador(a): Me. João Gabriel Pimentel Lopes
Faculdade de Direito da UFBA

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois “até aqui nos ajudou o Senhor” (1 Samuel 7: 12) e fez um sonho se tornar realidade na minha vida, me sustentando em sua forte mão, me lembrando de quem eu sou nEle, me guiando, me dando sabedoria e discernimento. Sem Ele não seria possível chegar até aqui.

Aos meus pais que, com o suor dos seus rostos, conseguiu me manter até onde puderam, em uma universidade que, embora pública, requer muitos gastos, em especial a minha mãe Gislane, que segurou em minha mão, não deixou desistir e foi à luta comigo, mesmo enferma, cansada, me fez acreditar que seria possível, é por ela e graças a ela que cheguei até aqui.

Ao meu Orientador e Professor Murilo que me concedeu a oportunidade do PIBIC, com paciência, entendeu, ensinou e compartilhou, não somente conhecimento, mas também toda a humanidade dele, na qual me inspiro muito.

Aos meus parentes e familiares, sobretudo a minha tia Elisangela, minha tia Dalva, meu tio Valdo e meu tio Luciano, mas, em especial a minha tia Olga que acreditou em mim quando ainda era uma criança, incentivando e investindo.

À Célula Amadas que me ajudou em oração, principalmente a minha líder Carol, que desde a minha infância acreditou, sempre com amor, cuidou, perseverou e esteve sensível em espírito para à direção de Deus sobre a minha vida.

Às minhas discípulas queridas Carla, Gabrielle e Karina, que enfrentaram esse momento comigo, que me fortaleceram em oração, fidelidade e sempre que precisei cuidaram de mim sem nem perceberem.

Aos meus amigos Bianca, Hernan, Gabriela, Victor, Junior, William e tia Sandra, que se revelaram pessoas incríveis e necessárias na minha caminhada, me abraçando com amor e puxando a orelha, quando necessário.

Ao Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social que me acolheu durante a Graduação e tornou ela ainda mais especial, me mostrando caminhos a seguir no Direito, em especial à Professora Renata Dutra que me deu oportunidades.

Ao Grupo Assalariad@s que participaram e fizeram parte da minha pesquisa acadêmica, fomentaram debates importantíssimos para este trabalho e fizeram com que esse momento de pandemia fosse mais suportável.

FRANÇA, Tâmara Brito de. B. **A Relação de Trabalho na GetNinjas: uma plataforma digital de trabalho de marketplace.** Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. 2021. 74 f. il. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apurar o verdadeiro enquadramento dos trabalhadores da plataforma digital de trabalho GetNinjas: se são realmente trabalhadores autônomos ou se devem ser considerados como empregados da empresa-aplicato, assim como investiga a possibilidade da incidência do Direito Laboral perante o trabalho via plataformas digitais. A fim de entender o método organizacional utilizado pela GetNinjas e a real condição de trabalho dos Ninjas, serão examinados os termos e condições impostos pela empresa no momento do contrato de parceria e os dados coletados, mediante pesquisa etnográfica aplicada com os trabalhadores vinculados a esta plataforma digital. Através das informações obtidas, observa-se que os Ninjas são trabalhadores autônomos. Dessa forma, como o Direito Laboral está desconectado dessa nova era do trabalho intermediado por plataformas digitais se fez necessário realizar uma revisão teórica, a fim de identificar um melhor caminho para proteção do trabalhador vinculado à plataforma digital de trabalho de marketplace. Por fim, é proposto a responsabilização da GetNinjas, que funciona como uma espécie de classificados digital, para arcar com os danos causados aos trabalhadores na esfera consumerista, como também uma proteção constitucional e supraconstitucional, baseada no princípio da não-mercantilização do trabalho e da garantia do trabalho digno, com base no princípio da vedação ao retrocesso social.

Palavras-chave: Plataformas digitais de trabalho. GetNinjas. Precarização do Trabalho. Trabalho Autônomo.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Captura de celular em forma de imagem: solicitações de serviços de reforço escolar	33
Figura 2 – Você está procurando emprego?	47
Figura 3 – Você se considera autônomo?	47
Figura 4 – Selecione a sua idade:	49
Figura 5 – Selecione o seu gênero:	49
Figura 6 - Captura de tela em formato de imagem: histórico de pedidos de um cliente	50
Figura 7 – Captura de tela em formato de imagem do Grupo do WhatsApp dos Ninjas	51
Figura 8 – Você concorda com os valores cobrados em moedas para desbloquear os usuários?	53
Figura 9 – Depois de gastar moedas para liberar o contato do cliente, algum cliente já usou o seu serviço e não pagou por ele?	54
Figura 10 – Você receia obter uma má avaliação dos clientes?	55
Figura 11 – Qual importância você atribui à avaliação do cliente?.....	55
Figura 12 – Você precisa liberar, em média, quantos contatos para fechar um serviço?.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS

ADIN	AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
AGU	ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO
ART	ARTIGO
CC	CÓDIGO CIVIL
CF	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
CNJ	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA
CPC	CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL
CRFB	CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
IBGE	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
RESP	RECURSO ESPECIAL
STJ	SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
STF	SUPREMO TRIBUNAL FERDERAL
TIC	TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
TRT	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PLATAFORMIZAÇÃO DIGITAL DO TRABALHO: ENTRE REVOLUÇÃO DIGITAL, PRECARIIDADES E NINJAS	13
2.1 INDÚSTRIA 4.0 E O MUNDO DO TRABALHO.....	13
2.2 PRECARIIDADE DO TRABALHADOR NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	17
2.3 AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E O SEU PROCESSO DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO	18
2.4 CLASSIFICAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO	23
2.5 A GETNINJAS: UMA PLATAFORMA DE MARKETPLACE	30
3 NINJAS: TRABALHADORES AUTÔNOMOS OU EMPREGADOS?	36
3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO	37
3.1.1 O trabalho autônomo	44
3.2 PERFIL DOS TRABALHADORES NINJAS: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	46
4 PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES NINJAS	59
4.1 GARANTIA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DIGNO AO TRABALHADOR DA PLATAFORMA DIGITAL GETNINJAS	63
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA	73

1 INTRODUÇÃO

“Então percebi uma boa e bela coisa: alguém comer e beber, e desfrutar cada um do bem de todo o trabalho, com que se afadigou debaixo do sol, todos os dias da sua vida que Deus lhe deu; essa é a sua recompensa” (Eclesiastes 5:18). Este trabalho não poderia ser iniciado sem antes citar o livro mais antigo do mundo, em uma passagem que se fala em descanso e aproveitamento dos frutos do trabalho. Ironicamente, a sociedade do cansaço, incumbida com a racionalidade neoliberal, dificilmente consegue descansar, isso porque esse modo de vida proclamado pela ética protestante ecoa na atualidade, baseada na falsa ideia do homem empresário que transforma trabalhadores de bico em empreendedores precarizados, principalmente no contexto das plataformas digitais que tem colaborado para novas relações de trabalho.

Dessa forma, diante da fluidez e incerteza acerca das novas relações de trabalho, questiona-se, portanto, qual seria o real enquadramento legal dos Ninjas: trabalhadores autônomos ou empregados? A fim de entender esses questionamentos, a presente monografia tem como objetivo apurar a real situação legal dos Ninjas, assim como, investigar a possibilidade da incidência do Direito Laboral perante o trabalho via plataformas digitais.

Primordialmente, cumpre se registrar que este trabalho decorreu da realização da pesquisa “O Trabalho na Plataforma Digital Getninjas”, do Programa de Iniciação Científica e Tecnológica (PIBIC), que ocorreu no período de 2020.2 à 2021.2, vinculada a pesquisa “Plataformas digitais de trabalho: análise crítica das relações de trabalho em plataformas de marketplace”, sob orientação do Professor Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, com o benefício de concessão de bolsa ofertada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Com o objetivo de examinar o método organizacional utilizado pela plataforma de trabalho GetNinjas e a verdadeira condição laboral dos Ninjas, analisa-se no segundo capítulo, os pilares da Indústria 4.0, e os novos modos de gestão via plataformas digitais de trabalho, a estrutura das plataformas digitais, a partir um estudos sobre conceitos e classificação das plataformas, bem como uma análise da plataforma GetNinjas.

No terceiro capítulo verifica-se em qual relação fático-jurídica se encontra os Ninjas, em seguida faz-se uma breve discussão sobre a relação de emprego e relação de trabalho, também se realiza uma revisão teórica acerca do trabalho autônomo, no tópico a diante faz-se uma análise do perfil dos Ninjas e as condições de trabalho, e, por fim, discute-se sobre a concorrência desleal e o leilão reverso promovido pelas plataformas digital.

No quarto capítulo realiza-se revisão teórica e se analisa os dados, traçando perspectivas de proteção ao trabalhador GetNinjas, bem como se define a necessidade de proteção constitucional aos Ninjas, na expectativa de garantir trabalho digno.

O estudo da plataforma GetNinjas se deu em razão da necessidade de entender como funcionava essa plataforma digital de trabalho, uma vez que ela se apresentava de forma bem diferente daquelas que já estão sendo estudadas há algum tempo, como as plataformas de transporte e de entrega. A GetNinjas é uma plataforma brasileira e de marketplace, o que difere das plataformas Uber, Ifood, 99pop, que tem claros casos de falsa autonomia e trabalho subordinado.

Primeiramente, fez-se um levantamento bibliográfico vasto acerca dos estudos sobre o trabalho em plataformas digitais; economia de compartilhamento; uberização; *crowdwork*, *crowdsourcing*; *marketplace*; algoritmo; *gig economy*; precarização do trabalho e etc. Se fez necessário entender e transitar por diversas áreas do saber para entender o *modus operandi* da plataforma GetNinjas. Esse trabalho é, essencialmente, interdisciplinar.

Inicialmente, utilizou-se a metodologia qualitativa, uma vez que o objetivo era de fazer uma análise mais profunda das relações sociais observadas (IGREJA, 2017, p. 14), dessa forma, foi realizado um questionário online, que consiste em perguntas para analisar o perfil dos trabalhadores e as condições de trabalho que estão inseridos. Esse questionário foi criado no *Google Forms*, o qual foi disponibilizado nas redes sociais em que se encontram os trabalhadores, desde a página oficial da empresa analisada, até grupos fechados em que os trabalhadores se reúnem. Cerca de sessenta e seis trabalhadores responderam ao questionário.

Um dado importante sobre os grupos do Facebook, diz respeito que um desses grupos ter sido excluído, em razão de uma ação (TJ/SP, 2020) da GetNinjas contra o Facebook, solicitando a retirada do grupo da rede social, pois a companhia entendeu que o grupo estava difamando a empresa com as suas avaliações negativas em postagens. Ocorre que esse grupo tinha mais de mil membros espalhados pelo Brasil e lá havia compartilhamento das suas experiências com a GetNinjas que, em sua maioria, eram negativas. Fato que parece contraditório, uma vez que a própria empresa tem um sistema de avaliação aos trabalhadores.

Além do questionário, foram realizadas duas entrevistas com trabalhadores da GetNinjas, sendo que houve um convite via e-mail para os sessenta e seis trabalhadores que responderam ao questionário, no entanto, apenas 4 deles retornaram respostas ao e-mail. Na tentativa de obter mais entrevistas, um entrevistado adicionou a pesquisadora no grupo do WhatsApp, um grupo que reúne setenta e dois trabalhadores Ninjas e que se faz atuante até o

presente momento. O questionário foi divulgado no grupo, mas não obteve retornos. Contudo, o grupo também serviu como fonte de pesquisa, pois foi possível analisar as conversas, que se resumem em trabalhadores mais antigos ensinando os novos trabalhadores e reclamações acerca do funcionamento do aplicativo, moedas e clientes que não respondem.

Por fim, foram analisadas postagens do Facebook, nos meses de novembro, dezembro, janeiro, junho, julho, agosto e setembro. Essas postagens serviram como base para verificar o que os Ninjas mais têm falado, uma vez que as redes sociais têm servido como um local de *feed back*. Na página oficial da GetNinjas encontram-se muitos comentários negativos, novamente, sobre o funcionamento da plataforma, as “moedas virtuais” e os clientes que não respondem. Nos grupos do Facebook também há muitas reclamações nesse sentido e inclusive denúncias.

A vertente deste trabalho é com base em um exame empírico e analítico sobre a crise do emprego e as novas formas de trabalho por meio das plataformas virtuais. Para tanto, as técnicas de pesquisa adotadas são: a pesquisa bibliográfica (revisão de textos), a pesquisa exploratório-descritiva (verificar as condições concretas de trabalho das situações pesquisadas).

Foi com base na pesquisa empírica de natureza qualitativa, por meio de interpretação e avaliação de dados, com o uso do método de análise de redes sociais para investigação das ações e interações de grupos de trabalhadores usuários da plataforma do aplicativo, que foi possível traçar um perfil dos trabalhadores, entrevistá-los e entender as condições de trabalho que eles estão inseridos (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2011, p. 115). Destaca-se, também, que a internet pode apresentar obstáculos na construção da amostra em razão da sua diversidade, volatilidade e grandeza de dados (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2011, p. 55).

Dessa forma, haja vista a insuficiência da normativa acerca da proteção do trabalhador autônomo, para que seja garantido o trabalho digno dos Ninjas, buscou-se encontrar caminhos jurídicos para responsabilizar a GetNinjas dos danos causados aos trabalhadores, bem como encontrar cobertura constitucional e supralegal, embasado no princípio da vedação do retrocesso social e na primazia da não-mercantilização do trabalho.

2 PLATAFORMIZAÇÃO DIGITAL DO TRABALHO: ENTRE REVOLUÇÃO DIGITAL, PRECARIIDADES E NINJAS

O mundo do trabalho (ANTUNES, 2018) tem passado por modificações decorrentes dos avanços tecnológicos e tem sido afetado pelo modelo de gestão via plataformas digitais, essas mudanças apontam a crescente causa de redução de proteção social aos trabalhadores. É nesse contexto que surge a importância de discussão acerca da plataforma digital do trabalho, cujo objetivo é traçar caminhos para a realização da proteção a esses trabalhadores subordinados ao trabalho através de plataformas digitais. Assim como muitos trabalhadores inseridos em plataformas digitais, os Ninjas fazem parte dessa multidão de trabalhadores, eles estão vinculados à empresa brasileira GetNinjas e se apresentam de forma muito peculiar, quando comparados à trabalhadores de aplicativos de entrega e transporte.

2.1 INDÚSTRIA 4.0 E O MUNDO DO TRABALHO

A tecnologia tem passado por muitas transformações cujos impactos são sentidos em diversas esferas, sejam elas sociais, econômicas, laborais e políticas. O desdobramento e combinação das técnicas, especialmente de comunicação e informação, para a realização de atividades rotineiras, facilitando e tornando-as mais hábeis, alicerçadas nas novas tecnologias, contribui para a modificação de todo um sistema social. A Indústria 4.0 é, portanto, a combinação da indústria com os mais recentes avanços tecnológicos (ARKTIS, 2015).

A Indústria 4.0 é definida como a quarta Revolução Industrial, marcada pela revolução digital, caracterizando essa era por uma internet ubíqua e móvel, por novos sensores cada vez menos robustos e pela inteligência artificial (SCHWAB, 2016). A quarta Revolução Industrial causa rupturas à terceira Revolução Industrial, concretizando um novo modelo de sistema de produção e trabalho, introduzido pela tecnologia digital. Para tanto, antes de discorrer acerca da Revolução Digital, é indispensável compreender os caminhos traçados para se chegar até a era da Indústria 4.0.

A história da humanidade é marcada por mudanças que ocorrem a partir de pequenas e grandes revoluções nos espaços. As revoluções acontecem em razão da necessidade humana, social, ambiental, política e econômica de transformar o ambiente em que se encontra para melhor atender às suas necessidades. Nesse sentido, as revoluções industriais que antecederam a quarta Revolução Industrial demarcou o seu tempo, ainda que existam

sociedades que estão no estágio da primeira Revolução Industrial, estas serviram como base para as inovações alcançadas pela quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016).

É imperioso destacar que as revoluções industriais não alcançaram todas as sociedades na mesma medida (SCHWAB, 2016) e no mesmo período, tendo em vista que ainda existem civilizações com necessidades básicas de abastecimento de energia e água, por exemplo, ainda muito escassas, cujo acesso é restrito e limitado, cooperando com a desigualdade regional, no que tange o processo de desenvolvimento civilizatório de determinadas populações. Não se pode, portanto, entender as revoluções industriais como um processo evolutivo, de superação, mas sim como dimensões que alcançam as sociedades de forma diferente e gradual.

O primeiro registro de mudança abrupta da maneira de viver aconteceu a cerca de 10.000 anos, na transição do forrageamento para a agricultura, marcada pela domesticação dos animais, a combinação da força dos animais e dos seres humanos em benefício da produção do transporte e da comunicação (SCHWAB, 2016). Essa pequena mudança na forma de produção foi responsável pelo desenvolvimento e crescimento da população, o que acabou resultando na urbanização e surgimento das cidades.

Em meados do século XVIII, registou-se a passagem do uso da força muscular para a energia mecânica, cuja produtividade foi aumentada por intermédio da máquina a vapor, momento que explodiu a primeira Revolução Industrial. A Inglaterra foi pioneira nessa primeira fase da Revolução Industrial, dinamizando a relação de tempo e trabalho, resultando na larga produção de bens de consumo (SCANDELAI, 2012). A primeira revolução industrial, portanto, transformou os modos de produção e trouxe grandes impactos sociais e econômicos na Europa, sobretudo Inglaterra, observado principalmente pelo êxodo rural.

Em seguida, no final do século XIX e início do século XX, a Segunda Revolução Industrial teve o seu movimento mais forte nos Estados Unidos, registrado pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, culminou com o surgimento do fordismo, modelo que revolucionou a indústria automobilística e implementou a primeira linha de montagem automatizada e de massa (PASQUINI, 2018). A Indústria 2.0 deu continuidade ao que foi iniciado na Indústria 1.0, não existindo qualquer ruptura de uma para outra, estando às revoluções alinhadas e fundamentadas no mesmo raciocínio capitalista vigente à época. A maior repercussão da Segunda Revolução Industrial foi a descoberta da eletricidade e melhorias nos meios de transporte e, mais a frente, nos avanços na comunicação.

A Terceira Revolução Industrial começou na década de 1960, tendo como base a alta tecnologia, a tecnologia de ponta. Esse período foi estabelecido pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, da computação pessoal e da internet. O mundo do trabalho sentiu os impactos causados pela Indústria 3.0, que tem sido responsável por transformações econômicas, sociais, culturais, laborais e políticas, implementado pela nova forma de organização do trabalho.

A Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, teve o seu início na virada do século e tem como fundamento a revolução digital. Segundo Schwab, foi na feira de Hannover, na Alemanha, em 2011, que ocorreu discussões sobre a “indústria 4.0”, onde se passou a levantar hipóteses de ruptura à terceira revolução industrial, uma vez que os seus impactos poderão revolucionar a organização das cadeias globais de valor, a partir da utilização das “fábricas inteligentes”, as quais serão responsáveis em criar um mundo de conexão entre os sistemas físicos e virtuais de fabricação de maneira global e flexível. Schwab compreende que esse sistema tem uma capacidade elevada de personalização, capaz de criar novos modelos operacionais.

As tecnologias digitais ganham destaques neste momento da indústria 4.0, as suas evoluções têm dinamizado cada vez mais os sistemas operacionais, cujas mudanças causam implicações diretas no modo de existência humana, causando transformações na sociedade e na economia global. A potência da quarta revolução industrial é ainda muito maior do que as demais revoluções, pois ela tem galgado patamares elevados em diversas sociedades de maneira abrupta. A chegada da energia elétrica nas sociedades não aconteceu de forma tão rápida, quanto à introjeção da internet nos lares, onde cerca de 82,7% (IBGE, 2021) dos brasileiros têm acesso à internet enquanto que, ainda em 2019, existia cerca de 0,02% de domicílios sem acesso à energia elétrica (IBGE, 2021).

A indústria 4.0 é assim reconhecida em razão da multidisciplinaridade, atuando em interação com os campos digitais, físicos e biológicos, tendo esses pontos como destaque e diferença dos demais períodos das revoluções industriais. Ademais, a indústria 4.0 utiliza-se da tecnologia mais avançada de informação e comunicação com o objetivo de aumentar a automação e digitalização da produção, fabricação e processos industriais (ARKTIS, 2015). O que se pretende com isso é melhorar a eficiência da produção e aumentar a qualidade dos serviços.

Este sistema industrial também é determinado como “Smart Factory”, pois se refere a fábricas com potencial de criar produtos inteligentes, com equipamentos inteligentes, em um

sistema operacional inteligente. A Smart Factory se organiza por intermédio de quatro paradigmas: internet das coisas, a internet de dados, a internet de serviços e a internet de pessoas que funcionam por intermédio do sistema de integração vertical e horizontal, manufatura aditiva, robôs autônomos; big data; internet das coisas; simulações; segurança cibernética; e computação em nuvem.

Os sistemas integrados possuem um sistema horizontal de integração, o qual diz respeito à relação da fábrica com os fatores externos para entregar um melhor serviço aos clientes. Já o sistema vertical se refere à inclusão do sistema da tecnologia da informação (TI) na cadeia produtiva, integrando todo o sistema interno da empresa. Ambos são utilizados em duplo benefício, tanto para os clientes, quanto para as empresas, pois os sensores permitem a identificação de defeitos e problemas ligados à qualidade do produto, reduzindo o retrabalho e peças defeituosas (PASQUINI, 2018).

A manufatura aditiva é a tecnologia da impressora 3D, é a evolução da prototipagem, onde se cria um produto físico através de um arquivo digital, por meio de uma impressora 3D. A tecnologia 3D diminui, em média, 70% nos custos, como também beneficia a personalização de produtos e serviços, de acordo com a demanda e a necessidade do cliente, além de ter um alto nível de eficiência e flexibilidade, atendendo a linha de frente da produção e contribuindo para a fabricação sob demanda.

Os robôs autônomos são máquinas inteligentes, as quais podem realizar atividades funcionais, coletar informações ao seu redor, trabalhar e funcionar sem supervisão humana, eles podem aprender e ganhar novas funções, passando por adaptações e atualizações para melhor atender as demandas geradas. Por vezes, os robôs podem fazer atividades que os seres humanos não conseguem realizar. Atualmente se destaca o uso da robótica na saúde.

Pasquini entende big data como a gestão e análise do volume e variedade de dados gerados pelas mais diferentes fontes digitais (celulares, tablets, smartphones, netbooks, notebooks, GPS, o tradicional PC, câmeras, etc.) e tem como objetivo converter dado em informação que facilite a tomada de decisão.

A internet das coisas é consolidada como um meio de conexão entre as pessoas e coisas, por intermédio da rede de internet. Essa nova forma de intermediação está sendo aplicada usualmente pela fantasiosa “economia do compartilhamento”, a exemplo das empresas Ifood, Uber, Airbnb e etc.

A simulação é a virtualização de ambientes e produtos, que permite a análise dos dados para a tomada de decisões mais assertivas, é possível observar ambientes e produtos que ainda

não ganharam forma física. É provável que os produtos sejam testados e ensaiados antes de ser projetado, permitindo a verificação de falhas e erros, evitando, assim, o desperdício, fazendo valer mais tempo.

A segurança cibernética, por sua vez, consiste na proteção do sistema que envolve a internet, a interação entre as máquinas e dispositivos, é, portanto, o enfrentamento dos riscos do ciberespaço, o qual também está associado a códigos maliciosos em dispositivos portáteis. Na sociedade digital, onde todos estão conectados, surge à necessidade de proteção no campo cibernético, uma vez que está propício a ataques e invasões de criminosos que podem colocar os dados em risco.

Por fim, a computação em nuvem é um formato de acesso a dados que pode ser feito a partir de qualquer lugar, permitindo que o controle e o suporte funcionem de forma global. A computação em nuvem ocasionou uma maior redução nos custos com software e hardware, proporcionando maior velocidade, espaço e desempenho nas redes, além de permitir a troca de armazenamentos físicos que ocupam espaço e consomem mais memória, por equipamentos cada vez mais leves e sofisticados.

A introjeção da Indústria 4.0, a partir dos seus paradigmas e pilares que sustentam esse novo formato de industrialização, é capaz de incluir novas tecnologias disruptivas que modernizam os setores de produção, reduzindo os custos e otimizando os recursos, como também é responsável pelos impactos desafiadores no âmbito do mundo do trabalho (SCHWAB, 2016), especialmente no direito do trabalho, uma vez que essas transformações alcançam às relações trabalhistas e de emprego que são diretamente atingidos nesse cenário.

2.2 PRECARIEDADE DO TRABALHADOR NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O impacto profundo acarretado pela dinâmica da revolução digital nas relações trabalhistas se desdobrará na descentralidade das relações de trabalho, na ausência de regulação e na desigualdade entre as partes, pois, constata-se um verdadeiro abismo entre os detentores de tecnologia, capital, e trabalhadores, cuja desigualdade é disfarçada pela ideologia neoliberal de “autonomia” e “independência”, vendida pelos detentores de capital aos seus trabalhadores.

Os avanços tecnológicos provocados pela quarta revolução industrial têm ocasionado retrocessos no âmbito laboral, isto porque, ainda hoje se enfrenta velhos problemas das antigas revoluções industriais, tal como, a hipossuficiência, desigualdade contratual e redução

dos postos de trabalho. Conquanto, a presença marcante das máquinas avançadas, a prestação pessoal de serviço não foi substituída, vide a necessidade do trabalho humano, contudo, tem-se verificado a tentativa de se eliminar a ideia do trabalhador-empregado subordinado.

Fundamentada em uma ideologia neoliberal mercadológica, as empresas ditas disruptivas tem adotado o marketing do trabalhador empreendedor, o homem gerente de si mesmo (DARDOT; LAVAL, 2016), servindo ao capital, cujo meio de obtenção de lucro decorre da exploração e precarização do trabalho, na qual Antunes discorre que essa alienação “se torna ainda mais fundamental para a realização de seu ciclo reprodutivo num mundo onde a competitividade é a garantia de sobrevivência das empresas capitalistas” (ANTUNES, 2009, p. 120).

Nesse ínterim, acerca dos impactos ocasionados pelo advento da indústria 4.0 nas relações de trabalho, Ricardo Antunes (2018, p. 35) discorre:

[...] o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Destarte, compreende-se que as conformações econômicas e sociais decorrentes da indústria 4.0 e sua execução, implicam diretamente na transformação do mundo laboral, visto que permeiam um campo favorável à sua ação que se encontra desregulamentado e enfraquecido pelas decisões governamentais que favorecem o mercado capital (ANTUNES, 2018). Os trabalhadores ficam descobertos e expostos à lógica do mercado, deixam de estar submetidos aos regramentos constitucionais, trabalhistas e cíveis estabelecidos pelo sistema jurídico, conduzidos à precariedade social, na qual a proteção trabalhista tem sido cada vez mais afastada.

2.3 AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E O SEU PROCESSO DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

As plataformas digitais de trabalho são um modelo de gestão e organização do trabalho que vem sendo utilizado em larga escala ao redor do mundo, a partir da utilização de novas tecnologias, as quais têm amplo poder de armazenamento e processamento de dados que

servem como insumos para o chamado algoritmo. As empresas, para acompanhar o processo de inovação e avanços, buscam através das plataformas digitais a expansão dos seus negócios, alterando, assim, as suas formas de contratação e os seus modelos de exploração da mão-de-obra humana. Esse fenômeno de exploração do trabalho via plataformas digitais é chamado de plataformação do trabalho.

O mundo do trabalho é composto por diversas formas de gestão empresarial e a quarta revolução industrial, através dos avanços experimentados das tecnologias da informação e comunicação (TIC), dos dispositivos eletrônicos, da rede mundial de computadores, do armazenamento de dados na nuvem são responsáveis pela disseminação das plataformas digitais que vem modificando e desestruturando os sentidos do trabalho.

As plataformas digitais de trabalho são um modelo de negócio que estreita as relações de consumo e trabalho, utilizadas na atualidade, mas que existe há algum tempo, muito antes do surgimento da indústria 4.0 que, por intermédio da revolução digital, foi readaptado ao formato digital. A sua principal característica é o funcionamento de forma enxuta, flexível, com baixo custo, alta conectividade disponibilizada pela internet, substituindo o que em outro momento acontecia em grandes estabelecimentos.

O modelo de gestão via plataformas digitais é idealizada a partir de uma forma de organização empresarial que não é recente, segundo Oliveira e Carelli, essa espécie organizacional se apresenta agora como um modelo para todo tipo de empresa (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). A plataforma digital, portanto, é uma área comum que possibilita a interação entre dois ou mais grupos, cuja estrutura é propícia para relação de compra e venda, seja de bens ou serviços, como acontece nas feiras, cujo exemplo mais atual e mais completo é o shopping center. O Shopping Center, simplificada falando, é um meio que liga clientes à vendedores. Um espaço que permite a relação entre produto e demanda, onde um administrador analisa os contratos de locação e cuida da estrutura e funcionamento do espaço.

O clássico exemplo do Shopping Center como modelo de gestão empresarial de plataforma se destaca pelo formato de empresa desmaterializada e des-hierarquizada (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). A empresa se distancia das relações interpessoais, sendo mera coordenadora de contratos, se permitindo a utilização das regras mercadológicas contratuais, onde as partes livremente negociam. Essa espécie de negócio acarreta graves consequências ao mundo do trabalho, sobretudo no tocante às formas de contrato laboral, na subordinação e na própria noção de Direito do Trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

Essa técnica de gestão, conhecida como plataforma, é corriqueiramente utilizada ao redor do mundo e não pode ser confundida como a empresa em si, mas sim, como um meio de organização, um formato de funcionamento utilizado por diversas empresas. O exemplo mais próximo do que se tem hoje, no Brasil, é da Magazine Luiza, cuja empresa varejista antes inserida no modelo e-commerce, agora está se expandindo para o mundo das plataformas digitais, não apenas revendendo os seus produtos, mas também servindo de espaço para outras lojas venderem dentro da sua plataforma. A pandemia do COVID-19 intensificou ainda mais esse sistema de gestão em muitas empresas, aumentando, portanto, a transição das lojas físicas para o digital (ALVES, 2021).

Além das plataformas digitais agregam alta e fácil conectividade para atender os vários níveis de exigências dos usuários, essa gestão atua com redução de custos e facilidade de contratação de mão de obra que está cada vez mais crescente. O Instituto Locomotivo, em recente pesquisa, revelou que, em março de 2021, 32,4 milhões de trabalhadores adultos, ou 20% da força de trabalho do Brasil (IPESI, 2021), estavam utilizando aplicativos digitais para auferir renda. Esses dados têm direta relação com o número de desemprego que o país está enfrentando, a crise econômica e as políticas de austeridade, bem como a expansão das plataformas e as transformações que elas causam no mundo do trabalho, reforçando o entendimento de que cada vez mais as empresas têm atuado, em certo grau, como plataformas digitais.

As plataformas digitais, além de tornar possível a intermediação entre demanda e trabalho, ela organiza toda cadeia produtiva, utilizando-se de mão de obra humana para a realização desse trabalho e, é justamente, nesse aspecto, que a plataforma digital é responsável pela plataformização do trabalho. Ao realizar tarefas para as plataformas digitais, os trabalhadores produzem valores.

Esse instrumento viabilizador da força de trabalho está fundamentado na ideologia neoliberal do homem gerente de si mesmo, o chamado homem-empresa (DARDOT, LAVAL, 2016), o qual não está - supostamente - subordinado, considerado o detentor do controle de sua jornada, do seu trabalho e dos riscos do negócio. Esse discurso, embasado na ideologia do *self made man*, tem revelado grandes retrocessos à classe operária e construído para criação de uma massa de infoproletários, ou novos proletários, denominados como escravos digitais, por Ricardo Antunes (ANTUNES, 2018).

Ainda não há um consenso terminológico em como denominar o trabalho via plataformas digitais, atualmente vê-se a utilização de diversas terminologias, quais sejam:

uberização do trabalho, crowdfsource (busca na multidão), economia on-demand (sob demanda), gig-economy (economia de bico), crowdwork (trabalho em multidão), trabalho digital, economia colaborativa, economia do compartilhamento, entre outros. Nesta monografia, portanto, irá se apropriar do termo plataforma de trabalho, porquanto, entende-se que, atualmente, há uma crescente necessidade e dependência de plataformas digitais para execução de atividades de trabalho, a qual, ao nosso entender, é mais abrangente do que o termo “uberização”, pois não abarca a diversidade de atividades que podem ser realizadas via plataformas digitais. Desta forma, se justifica a importância desses estudos, para se entender as implicações na mudança de controle e organizações de trabalho que não deixaram de existir, mas se submeteram a instrumentalidade algorítmica.

O conceito de plataforma discutido por d’Andreia (D’ANDREIA, 2020) faz-se entender que para além das dimensões computacionais, cujo termo “plataformização” é usado atualmente para explicar as relações de crescente dependência de diferentes setores da produção, sendo responsável pela transformação, não somente da cadeia produtiva, mas também no modo de vida das pessoas, as quais abandonaram as locadoras, CDs, MP3 e etc. por plataformas digitais como Netflix, Spotify, Youtube e etc.

Na tabela abaixo está detalhado algumas das empresas mais conhecidas que se apoderaram do formato de organização via plataforma digital:

Quadro 1 – As maiores empresas de plataformas digitais separadas por setores

SETORES	PLATAFORMAS DIGITAIS
Streamings de músicas, vídeos e filmes.	Spotify, Youtube, Netflix, Amazon Prime, Deezer, Apple Music.
E-commerce.	Mercado Livre, E-bay, Amazon.
Serviços (hotelaria, transportes de pessoas e de alimentos).	Uber, Cabify, 99, Ifood, Rappi, Loggi.
Educação.	Coursera, Hotmart.
Serviços Jurídicos.	Jusbrasil.
Crowdwork.	Amazon Mechanical Turk, GetNinjas, TaskRabbit.
Redes sociais.	Facebook, Whatsapp, Twitter, Instagram, Tik Tok.

Fonte: (PEREIRA, 2020)

Nesta esteira, Ludmila Abílio entende que enquanto a plataformização significa a crescente dependência de mecanismos de plataformas nos mais diferentes setores da vida, significa dizer que é uma adaptação humana às necessidades contemporâneas, haja vista o que ocorreu durante às aulas remotas das instituições de ensino, em razão do isolamento social durante a pandemia nos anos de 2020 e 2021, a uberização pode ser considerada um processo mais amplo, definido como um processo de informalização e consolidação do trabalho sob demanda (ABÍLIO; AMORIM; GROHMAN, 2021).

A plataformização digital de trabalho e as novas TICs não conseguiram eliminar o trabalho através da substituição da mão de obra humana pelas máquinas, mas tem impulsionado o processo de precarização, degradação e flexibilização do trabalho, fundamentado a um novo tipo de subordinação centralizada de autogerenciamento, consubstanciado pela dominadora máquina capitalista. Nessa esteira, afirma-se que apesar dos avanços provocados pela indústria 4.0, a exploração e dominação contemporânea conservam elementos centrais da relação capitalista.

A era da plataformização digital iniciou há algum tempo, mas o seu momento de agitação começou no período de 2013 e 2014, com a difusão da ideia da economia de compartilhamento, com um discurso promissor de troca de serviço por renda extra a partir de bens de consumo que, ou estão em desuso, ou estão em excesso (SLEE, 2017). O consumidor deixa de ser mero espectador e passa também a movimentar a economia, tornando-se um consumidor ativo. Notavelmente, essa ideologia tem um segundo lado obscuro, o qual tem sido explorado por vultosas companhias - no tocante ao seu capital - que tem como os maiores exemplos as líderes “Uber” e “Airbnb”.

O que tem em comum nessas empresas é a necessidade de se organizar tecnicamente e economicamente via plataformas digitais. Os diversos serviços e atividades adaptaram o seu modo de funcionamento, dependendo diretamente das plataformas digitais. Setores de comercialização de filmes, como as locadoras, não resistiram à expansão das plataformas de streamings, os taxistas têm buscado maneiras de subsistirem a chegada das plataformas digitais de transporte. Essa passagem da indústria para a plataformização digital também alcançou o trabalho que vem enfrentando esse processo de plataformização e tornando-se cada vez informais, deixando de ser regularizado pelos direitos sociais fundamentais do trabalho, para atender as necessidades capitalistas, ponderações orquestradas por Ludmila Abílio (ABÍLIA; AMORIM; GROHMAN, 2021, p. 33):

As plataformas digitais, pensadas nesse sentido forte, atualmente se firmam como um dos vetores mundiais das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho, na medida em que informalizam o trabalho – uma definição ampla e complexa, como se verá na próxima seção –, catalisam novas formas de terceirização e de transferência de riscos e custos, têm papel importante na consolidação da condição de trabalhadores como trabalhadores just-in-time (Abílio, 2020b), e operam por meios técnico-políticos que possibilitam novas combinações entre informação e informalidade, no que pode ser definido como gerenciamento algorítmico do trabalho.

É por intermédio desse sistema empresarial de gestão via plataformas digitais que surge uma diversidade de empresas oferecendo uma variedade de serviços e atividades ao redor do mundo, cada uma delas funcionando dentro de suas especialidades, mas que basicamente atuam para a instituição, ainda que de forma pura, parcial ou residual, de um “marketplace” (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 51).

Pode-se afirmar, destarte, que plataforma digital de trabalho é um ambiente constituído por uma lógica algorítmica, que a partir de desejos e vontades humanas, são programados para extrair, decodificar e analisar dados, transformando-os em informações sobre as variadas necessidades humanas, responsáveis por intermediar demandas a demandantes e tem sido utilizado em larga escala, compactuando com os caminhos estratégicos trilhados pela ideologia neoliberal, uma vez que esse sistema empresarial contribui fundamentalmente para a criação de situação de mercado e produção do sujeito empresário (DARDOT; LAVAL, 2016), na tentativa de eliminar os sentidos do trabalho, mas que ao revés disso, tem aumentado e contribuído pela sua precarização, através da subordinação algorítmica, baixos salários, informalidade e extensa jornada de trabalho.

2.4 CLASSIFICAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

As plataformas digitais atuam de diversas formas e se diferenciam bastantes umas das outras. Pela variedade de plataformas digitais que existem, sejam elas de nível global (Google, Facebook, Twitter e Uber) ou nacional (GetNinjas, Jusbrasil), é que se faz necessário classificá-las. O Mercado Livre, por exemplo, uma das pioneiras a se estabelecer no Brasil, é uma plataforma de marketplace, assim como a Amazon, mas um ponto em que essas empresas se divergem consiste que a Amazon, além de marketplace, também oferece infraestrutura para outras plataformas, como Uber, Airbnb e Tinder, que utilizam esse sistema de nuvem para prestarem seus serviços (CARRELLI; OLIVEIRA, 2021).

O número de plataformas digitais e as ofertas de bens e serviços que elas são capazes de acumular revela o quanto o mundo tem sentido a necessidade de incorporar esse modelo de gestão via plataformas digitais, e o quanto é real a tendência empresarial de seguir esse sistema, muitas delas conhecidas como empresas de custo marginal zero. O que significa que a maioria das atividades, se não todas elas, podem existir por via plataforma digital. Por essa razão, não é possível definir plataformas digitais como se todas agissem da mesma maneira na sua forma de existir. Contudo, é possível verificar que existem pontos em comum entre muitas delas, permitindo uma classificação.

Antes de se falar das classificações, é possível identificar algumas plataformas a partir da sua forma de atuação, partindo do ponto do tipo de economia, dos setores, dos formatos de trabalho e outros. Assim como muitos teóricos se propuseram destrinchar os diversos modos de atuação das plataformas, contudo, o que se entende é que em todas essas plataformas digitais existe trabalho que são desenvolvidos ou explorados de maneira singular em cada uma delas. Carelli e Oliveira elencam a visão do teórico Snireck, por exemplo, o qual classifica as plataformas entre: plataformas de publicidade, plataformas nuvem, plataformas industriais, plataformas de produto e plataformas enxutas (CARELLI, OLIVEIRA, 2021).

Entende-se que o Facebook, o Google e WhastsApp se configuram como plataformas de publicidade, uma vez que coleta e processa dados para a construção de perfis para a sua venda a empresas. Funcionando como verdadeiras mineradoras de dados. Ao seu turno, compreende-se que a Amazon Web Services funciona como uma plataforma-nuvem, visto que oferece a empresas não somente o armazenamento dos dados, mas também toda uma infraestrutura de computação, desenvolvimento de software e aplicativos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). Essas empresas plataformas atuam em conjunto com os usuários, os quais, ao se comunicarem e interagirem entre eles, geram dados que servem como substratos para outras empresas.

As plataformas industriais são definidas como aquelas que utilizadas por fábricas na organização de toda a sua atividade, proveniente da “Indústria 4.0”, trazendo como exemplo a General Eletric. Já as plataformas de produtos são aquelas em que se oferece uma mercadoria na forma de serviços a interessados, como música (Spotify), filme (Netflix), carro (Zipcar) e, segundo Carelli e Oliveira, até mesmo turbina de avião (General Eletric). Por fim, as plataformas enxutas, originalmente conhecidas como “learn platforms”, também nomeadas como plataformas virtuais, são aquelas que se utilizam dos bens e serviços dos trabalhadores para atender os consumidores finais, como é o caso da Amazon Mechanical Turk e outras que

se estabelecem por meio do chamado *crowdworking*, a Uber e diversas outras plataformas de entrega de mercadoria e pratos prontos.

Os autores Carelli e Oliveira notadamente perceberam que essa classificação não abrange as plataformas de *marketplace*, as quais funcionam efetivamente como grandes feiras virtuais, estruturadas em um espaço digital, onde vendedores e compradores estreitam relações mercadológicas, como é o caso do Mercado Livre e Elo7 no Brasil e, até certa medida, a Amazon (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

Outro teórico, observado por Carelli e Oliveira, é Schmidt, ele divide as plataformas entre plataformas de bens, de serviço, de comunicação, de dinheiro, de entretenimento e de informação. As plataformas de bens são divididas entre bens tangíveis - para venda e aluguel-, bens intangíveis (também entre vendas e aluguel). Entende-se que as plataformas de informação, comunicação e entretenimento são interligadas, podendo ter mais de uma função e mais de um objetivo, as quais podem funcionar para encontros, redes sociais, notícias, busca e resenhas. A problemática que circunda essa classificação diz respeito às plataformas de serviço, a qual o teórico também denomina de “trabalho digital” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

Essa nomenclatura passa a falsa ideia de virtualização, afastando as circunstâncias fáticas reais de quem realiza o trabalho é um ser humano. Trabalho digital dá uma impressão de que “o trabalho é realizado em meio digital e virtualiza um trabalhador que é ser humano, enquanto que uma plataforma de aluguel de bens intangíveis, por exemplo, pode também ser considerada como uma plataforma de serviços, seguindo a expandida lógica do *goods as a services*” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 61).

Os autores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021), destacam também outro aspecto problemático acerca dessa contornação é que o seu conceito de plataforma de trabalho não retrata sobre o trabalho intensivo, como ocorre nas plataformas de entretenimento como Youtube, Instagram e TikTok e outras em que se começa a desenhar a centralidade de trabalho dividido em sua forma de atuação, como é o caso do Facebook.

É em razão de existir a diversidade das plataformas, que é possível observar que vai acontecer trabalho em todas elas e que elas terão suas peculiaridades em cada uma delas, dependendo de como se classifiquem. As plataformas revelam, por vezes, um trabalho precarizado, exaustivo e de baixa remuneração, por outro lado, existem trabalhos que sequer são remunerados, como é o caso dos usuários das plataformas como Instagram, Youtube e Facebook, que geram engajamento por meio de curtidas, comentários e compartilhamentos, e

que, por sua vez, atraem mais visualizações a conteúdos de “marketing digital”, as chamadas “publis” que significam publicidades. É nesse sentido que se pode observar como as plataformas dependem do trabalho humano e alheio para que se mantenham funcionando e que o algoritmo são informações construídas a partir de uma racionalidade humana, cujos dados são obtidos a partir da interação de pessoas comuns.

A primeira classificação levantada é a de Juliet Schor (CARELLI, OLIVEIRA, 2021), a qual divide as plataformas pelo objetivo de estarem no mercado (com ou sem fins lucrativos) e por quem presta o serviço oferecido pela plataforma (indivíduo ou empresa). Essa é uma classificação interessante para o ponto de partida, contudo, deixa de fora ainda outras plataformas que funcionam como um sistema híbrido, por exemplo, onde o serviço poderia ser prestado de pessoas para pessoas ou de empresas para indivíduos, como é o caso da plataforma aqui estudada, a GetNinjas, em que os serviços poderão ser oferecidos por empresas, quanto por pessoas jurídicas.

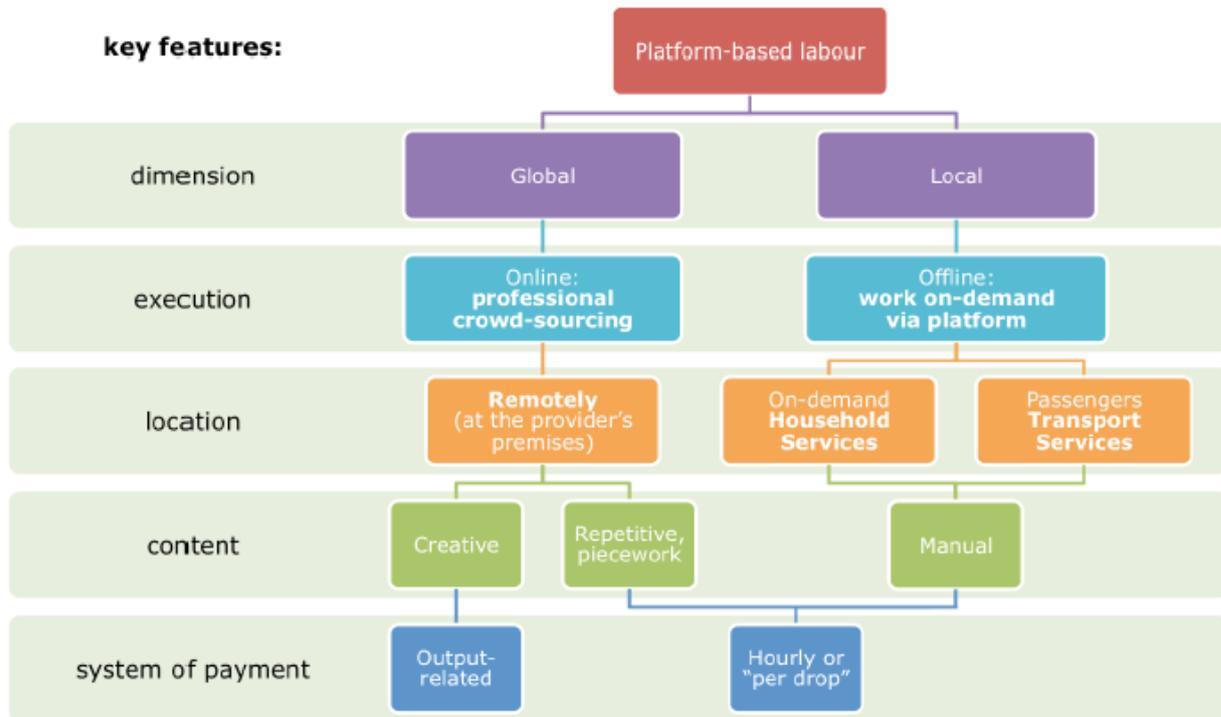
Codagnone, Biagi e Abadie são considerados como os mais completos por Carelli e Oliveira (2021), pois eles, por meio de duas variáveis, elaboraram um quadro explicativo, que é dividido em quatro quadrantes, identificados com a letra “Q” e uma zona híbrida, localizada ao meio. Nesse quadro, eles demonstram duas variáveis que distribuem as plataformas em quatro tipos de plataformas. Entende-se que a variável horizontal seria em um extremo a representação da ligação que a plataforma faz entre pessoa e empresa, identificada por P2B (peer-to-business), e no outro extremo a conexão que é feita entre pessoa e pessoa (peer-to-peer). A variável vertical, por seu turno, representa a incidência de capital (no extremo, dinheiro ou bens imóveis), representada pela letra K, ou de trabalho, marcada pela letra L (no extremo, mero trabalho não qualificado).

O primeiro quadrante, Q1, onde se verifica a prevalência da interação entre pessoa a pessoa e de capital, se enquadrando a essas características as plataformas de empréstimo entre indivíduos, aluguel de imóveis (exemplo do Airbnb) e de carros e trocas de bens de segunda mão (como eBay, Olx e Mercado Livre). No quadrante Q2, é possível perceber que a prevalência é a prestação de trabalho não qualificado de pessoa a pessoa, como TaskRabbit, como é o caso do Parafuzo, no Brasil. Já no quadrante Q3, identifica-se onde se oferta o trabalho de baixa qualificação para empresas, como pode se constatar no Amazon Mechanical Turk e no quadrante Q4 plataformas de empréstimo de dinheiro de indivíduo para empresas. Ao meio dos quadrantes se forma um quadro interno que Codagnone, Biagi e Abadie indicam a existência da zona híbrida, a qual abarca plataformas que tanto podem atuar fornecendo

trabalho qualificado para empresas, como também algumas que se concentram em vendas de bens de indivíduos a indivíduos. Carelli e Oliveira (2021) acreditam que as plataformas de transporte de pessoas, como Uber, também se insiram na zona híbrida, por agregar um bem, ainda que de baixo valor, ao trabalho manual de baixa qualificação.

Outra divisão abordada por Carelli e Oliveira (2021) é a classificação projetada por De Stefano e Aloisi. Os autores fazem uma separação entre plataformas de trabalho e plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedade (como o Airbnb) e capital. No que tange às plataformas de trabalho, os autores também elaboraram um quadro que enfoca sobre os tipos mais comuns de plataformas de trabalho, o trabalho doméstico sob demanda, o de transporte de passageiros e crowdworking. Destaca-se acerca da dificuldade da realização de uma taxonomia prevalente, uma vez que os estudos ainda estão em fase inicial e apresentam uma diversidade muito grande.

Essa classificação se revela importante, uma vez que a sua abordagem acerca das plataformas digitais evidencia os desafios da regularização do trabalho. Contudo, nessa análise, de acordo com Carelli e Oliveira (2021), faltaria incluir os trabalhadores de plataformas de entregas de mercadorias e de alimentação pronta, mas que poderiam ser incluídos na tipologia das plataformas de serviços de transporte de passageiros. Outro aspecto necessário sobre essa classificação, diz respeito à utilização do termo trabalho online e off-line (Quadro 1) muito utilizado por outros autores. O trabalho online é assim dito, em virtude de não se limitar a um espaço geográfico e poder ser realizado em qualquer lugar, diverso do que é ofertado, causando, com isso, conflitos de leis no espaço e jurisdição (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). A tipificação de trabalho online incorre no risco de repercutir a ideia da existência de “trabalhadores digitais”.

Quadro 2 – Os tipos mais comuns de plataformas de trabalho

Fonte: (DE STEFANO; ALOISI, 2018)

Os denominados “trabalhadores digitais” são homens e mulheres, em diversidade grande de gênero, idade e qualificação, pessoas (redundante, mas necessário dizer) reais, já afastando aí a necessidade do uso do termo “digital”, que tanto podem realizar suas atividades de forma online, podendo estar localizados em qualquer região geográfica com acesso a rede e dispositivos, no qual seu trabalho também será entregue a alguém que, da mesma forma, encontra-se localizado em algum espaço real, ou os trabalhadores também podem atender a região em que se encontram como é o caso dos motoristas de plataformas digitais. Carelli e Oliveira, inclusive, destacam que o trabalho é sempre localizado e o que se pode se deslocar de maneira quase que instantâneo é o produto do trabalho. Superando, inclusive, a concepção acerca do ciberespaço, notadamente uma ficção trazida para possibilitar ou justificar fuga da legislação (CARELLI; OLIVEIRA, p. 66, 2021).

Schmit, abordado por Carelli e Oliveira (2021) traz uma classificação que destaca a forma da entrega do trabalho, dividido em dois eixos, (1) trabalho em nuvem (baseado na Internet) e gig work, ou trabalho de bico (localizado). O trabalho na nuvem é identificado como aqueles realizados nas plataformas como as de marketplace, nesse caso, de freelancer, e

outras em que o trabalho é ofertado à multidão (crowdwork). O último é dividido em crowdwork de microtarefas e crowdwork baseado em concurso.

Schmit define que os trabalhos de bicos entregues à multidão são aqueles que devem ser realizados em um local especificado. Já aqueles que são entregues a indivíduos, ele classifica como os serviços finais prestados, são eles: acomodação, transporte, entregas e serviços domésticos. Carelli e Oliveira, assim, descrevem que o autor divide as plataformas levando em conta dois eixos, 1) trabalho na nuvem e trabalho do bico; e 2) ofertados a indivíduos e entregues à multidão (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

O ponto de crítica abordado por Carelli e Oliveira acerca dessa classificação diz respeito a inclusão do Airbnb como plataforma digital de trabalho, concordando no ponto de ser uma plataforma de trabalho, uma vez que é inegável o trabalho intensivo na recepção dos hóspedes, porém, acreditando ser uma plataforma que fica em uma zona cinzenta, pois o que está no centro do negócio é a disposição de um bem de valor não negligenciável (CARELLI, OLIVEIRA, 2021).

A classificação que se apresenta de forma mais completa até o presente momento, pontuada por Carelli e Oliveira, é a de Codagnone, Biagi e Abadie, uma vez que se destacam por entender que “plataforma de trabalho online tem como característica o fato de que o resultado do trabalho é entregue por meio de Internet e não que sua execução é realizada online” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 69), esta classificação, portanto, é projetada a partir de dois segmentos, a) o da realização das transações, se ocorrem completamente de forma online ou se há uma entrega física e b) que tipo de tarefas são negociadas e os graus de qualificações para realizá-las. Codagnone et al., utilizou-se dos segmentos supracitados para desenhar a classificação a partir de quatro tipos de plataformas de trabalho (CARELLI; OLIVEIRA; 2021, p. 69-70):

1) Mercados de Trabalho Online (Online Labour Markets - OLMs), que são aqueles que potencialmente têm alcance global, que por sua vez seriam subdivididas entre 1.a) de microtarefas (cumprimento de tarefas parciais e repetitivas com baixa complexidade) e 1.b) de tarefas ou de projetos (ações completas que requerem algum grau importante de qualificação) e 2) Mercados de Trabalho Móveis (Mobile Labour Markets - MLMs), que seriam intrinsecamente localizadas, que se subdividiram em 2.a) de trabalhos manuais ou 2.b) de serviços que demandariam alta qualificação.

Destarte, a longa análise classificatória das plataformas digitais de trabalho revela como o tema ainda tem um longo caminho para se trilhar. Existe uma grande variedade de

plataformas digitais de trabalho, as quais sofrem mutações, transformações e adaptações nos espaços e no tempo, dificultando ainda mais o trabalho dos teóricos, revelando como tem funcionado a racionalidade neoliberal das empresas aplicativos que vem buscando, ao longo do tempo, se esquivar das normas territoriais, tendo como norte apenas as regras mercadológicas, se regulando de acordo com a oferta e demanda. É nesse contexto de crescente aparição dessas empresas startup que surge a plataforma de trabalho GetNinjas.

2.5 A GETNINJAS: UMA PLATAFORMA DE MARKETPLACE

A GetNinjas ou GetNinjas Serviços de Internet, fundada em 2011, é uma plataforma digital de trabalho brasileira que também atua no México. A GetNinjas se autodetermina como “a maior plataforma de contratação de serviços do Brasil” (GETNINJAS, 2021), responsável por fazer conexão entre profissionais a potenciais clientes, por meio de um aplicativo compatível para android e IOS, ou pelo site www.getninjas.com.br, funcionando com mais de 500 tipos de serviços disponíveis e mais de 2 milhões de profissionais cadastrados (GETNINJAS, 2021). A empresa se consagra como uma prestadora de serviços de anúncios on-line e alega que o trabalho desenvolvido por meio do aplicativo não passa da criação de anúncios.

A empresa por aplicativo GetNinjas funciona de forma bem parecida das agências de emprego, atuando como um “classificado virtual” (GETNINJAS, 2021), com função de intermediar a relação entre trabalhadores cadastrados a possíveis contratantes. A plataforma GetNinjas é, portanto, um espaço virtual, onde é possível conectar a demanda dos usuários consumidores, a trabalhadores cadastrados que poderão ser contratados para realizar tarefas variadas, funcionando como uma verdadeira intermediadora, operando como uma plataforma de marketplace.

O trabalhador que se compromete a oferecer serviços por intermédio da plataforma digital GetNinjas, deve se submeter ao cadastro na plataforma digital, o mesmo é exigido ao consumidor solicitante de serviços, como pode se observar (GETNINJAS, 2021a):

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.

Na plataforma GetNinjas, é possível encontrar uma grande variedade de serviços, os quais podem ser realizados em um local determinado pelos contratantes, como também o seu resultado pode ser entregue de maneira online, sem a necessidade de deslocamento. Há serviços de montadores de móveis, eletricitas, cabeleireira, pintos e etc., os quais exigem a deslocação dos trabalhadores para a realização da atividade, como também, pode-se encontrar serviços de tradução de textos, reforço escolar remoto, revisão de monografias e etc., que podem ser realizados em qualquer lugar que se encontre o trabalhador e o demandante, sem a necessidade de locomoção de um lugar para o outro. Se enquadrando na classificação que define o “crowdsourcing misto”, tendo em vista que o trabalho pode ser executado tanto “online” quanto “offline”.

Por dispor dessa diversidade de serviços, na visão de Adrian Todolí, essa plataforma também pode ser classificada como “crowdsourcing genérico”, porquanto o solicitante tem a possibilidade de requerer qualquer tipo de atividade, não sendo especialista apenas em um serviço, mas entregando milhares de serviços, isso porque ela funciona como uma distribuidora de trabalhos para trabalhadores dispostos a gastar moedas para desbloqueá-los, além de que a plataforma faz “a distribuição de trabalho a uma multidão disposta a prestar vários tipos de tarefas, não prestando um serviço específico” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 54).

Ao abrir o aplicativo, existem dois perfis que podem ser acessados, o do “cliente” objetivando encontrar um serviço, ou o do “profissional” buscando novos clientes. Na aba do cliente, o solicitante será encaminhado para cadastramento do seu pedido, informando dados para contato, onde a plataforma indica que poderá receber “até quatro orçamentos”. Posteriormente, o solicitante pode fazer uma busca do serviço que deseja, ou pelas categorias distribuídas na tela, ou na barra de pesquisa, o qual poderá ser realizado de maneira remota, quando possível, ou presencialmente, a depender da demanda. A plataforma envia uma mensagem ao solicitante, informando que o pedido foi efetivado. Esse pedido, por sua vez, será distribuído para trabalhadores enquadrados na demanda solicitada, os quais decidirão se desbloqueiam ou não a solicitação.

A ligação que a plataforma GetNinjas faz do trabalhador ao cliente não gera qualquer custo para o solicitante, o qual consegue, de forma gratuita, adquirir orçamentos e, por fim, se for convencido de que chegou ao melhor preço, aceitar a realização do serviço. Contudo, esse

orçamento que, em tese, seria gratuito, se torna oneroso para o trabalhador, pois, ao ver a descrição do pedido de serviço, concorre com até mais três trabalhadores, os quais só poderão desbloquear a solicitação se tiverem adquirido as “moedas virtuais” que o aplicativo disponibiliza como uma espécie de “dinheiro virtual” como condição para negociar o seu trabalho.

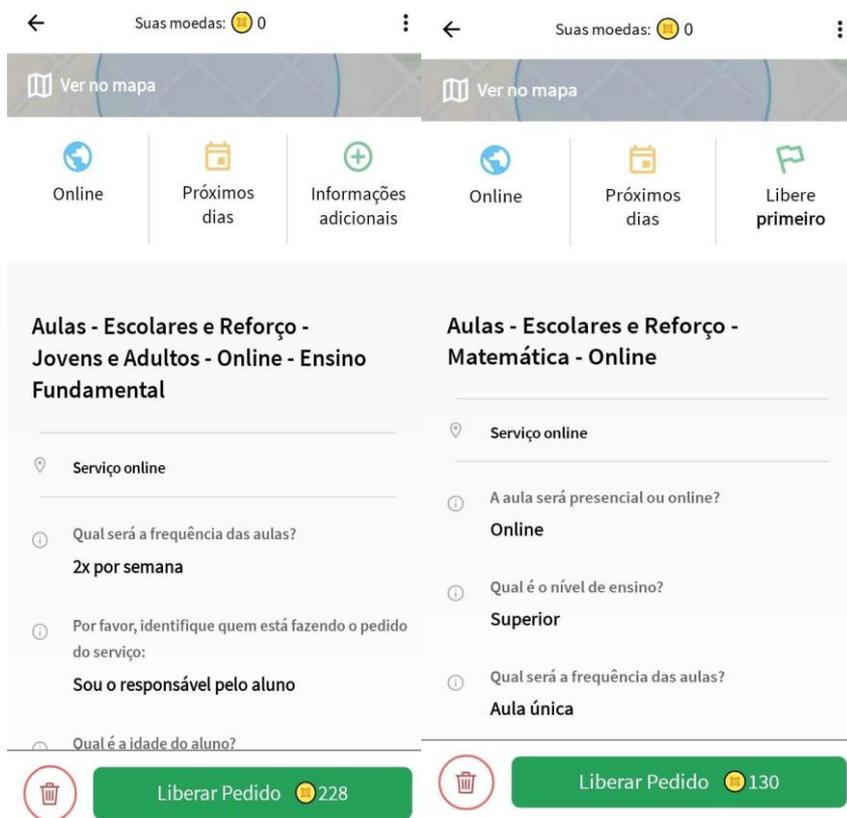
A plataforma GetNinjas é uma intermediadora na relação entre os interessados e trabalhadores, ela organizada as solicitações de pedidos de serviço, distribui na plataforma e deixa a critério dos trabalhadores a escolha de desbloqueio ou não, sem impor preço, qualidade do produto, condições do negócio e sem participar ativamente das etapas de negociação (CARELLI; BITTENCOURT, 2020). A plataforma, basicamente, coleta as demandas dos solicitantes, e cria a partir dessa demanda, uma mercadoria a ser vendida aos trabalhadores em busca de serviço, por intermédio das moedas que podem ser compradas pelos trabalhadores que têm preços de R\$149,00 (cento e quarenta e nove reais), equivalente a mil moedas; R\$ 299,00 (duzentos e noventa e nove reais), equivalente a duas mil moedas; e R\$ 599,00 (quinhentos e noventa e nove reais), equivalente a quatro mil moedas.

A “moeda” é uma espécie de dinheiro virtual que é vendido pela empresa e garante o desbloqueio dos contatos dos clientes, permitindo que os trabalhadores possam negociar o preço do seu trabalho com os possíveis clientes. Não existe outra forma de obter acesso aos clientes, senão a partir da disponibilidade das moedas. Não é possível saber quanto se gastará de moedas previamente, o trabalhador só tem acesso a essa informação no momento que ele abre a solicitação, onde ele poderá decidir ou não se irá desbloquear o contato. A plataforma não regula a negociação, deixando livremente as partes negociarem entre si. Além disso, o preço e disponibilidade das moedas podem ser alterados unilateralmente, conforme pode ser observado nos Termos de Uso, o qual dispõe sobre as moedas, como elas podem ser utilizadas e regularização delas (GETNINJAS, 2021, p. 02):

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. b. As Moedas poderão ser adquiridas online no site de GetNinjas ou pelo aplicativo do GetNinjas. 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. d. O Prestador é o único responsável por verificar se a quantidade correta de Moedas foi adicionada ou deduzida de sua conta durante qualquer transação. É obrigação de o Prestador informar Getninja sobre qualquer falha ou erro.

O valor de desbloqueio dos contatos pode variar muito de uma solicitação para outra, não tendo um padrão nos valores. Um trabalhador pode gastar muitas moedas para desbloquear apenas um contato, enquanto também pode gastar um valor menor de moedas para desbloquear outro contato com solicitação parecida, conforme pode se observar abaixo (figura 1). Cabe, portanto, ao trabalhador a administração das suas moedas, uma vez que não há qualquer garantia de que o desbloqueio da solicitação poderá lhe gerar trabalho e pagamento, pois a plataforma não intervém na negociação do trabalhador com o cliente, restando somente a ele o bônus e o ônus da negociação. Fica evidenciado, portanto, que o trabalhador paga para trabalhar e assume a onerosidade de uma prestação de serviço da plataforma digital GetNinjas que é fazer a ligação do trabalhador ao cliente.

Figura 1 - Captura de celular em forma de imagem: solicitações de serviços de reforço escolar



Fonte: GetNinjas, 2021.

Na Figura 1 encontram-se duas solicitações de serviços, ambas têm a mesma natureza - reforço escolar. Na solicitação é possível ver a descrição do que o cliente precisa, o símbolo da moeda amarela mostra quanto de dinheiro virtual o trabalhador vai despende para liberar esse chamado, ao desbloquear esse contato, o trabalhador ainda vai concorrer com outros 3

trabalhadores interessados em realizar esse serviço. Somente o trabalhador tem acesso a essa informação das moedas.

Ao cliente solicitante, por outro lado, é informado que ele receberá até quatro orçamentos grátis e seguro (GETNINJAS, 2021) que receberá em seu e-mail a informação dos trabalhadores que abrirem o seu chamado, constando endereço de e-mail e número do telefone, além da explicitação de quantos prestadores de serviços poderão abrir a solicitação. Posteriormente, também é enviado um e-mail ao cliente perguntando se o serviço foi realizado ou não, enquanto o trabalhador só obtém esse dado se o cliente ou fechar o serviço com ele, ou se por vontade própria, decidir o informar.

O consumidor é uma figura importante para a plataforma GetNinjas, ele tem acesso livre a plataforma, a qual não exige qualquer tipo de verificação de documentos, bastando apenas ter acesso a um número de telefone e e-mail para conseguir registrar o seu pedido, além de que recebe “até 4 orçamentos” gratuitos - a cargo do trabalhador - e rápidos. A empresa, portanto, utiliza-se da necessidade do trabalhador em conquistar o cliente, pois vai gastar das suas moedas para desbloquear o contato do consumidor, em detrimento da entrega “gratuita” de orçamentos para o cliente.

Essa prática de priorizar o consumidor acima de tudo é muito conhecida e utilizada pelo Toyotismo, cuja produção está diretamente ligada à demanda, visando atender as necessidades individualizadas do mercado consumidor. O sistema de avaliação dos trabalhadores no aplicativo também reforça a necessidade da empresa ter um vínculo mais próximo com o consumidor, a fim de transparecer uma relação de confiança, transformando as personificações do trabalho em personificações do capital, como define Ricardo Antunes (ANTUNES, 2009, p. 125):

Os benefícios aparentemente obtidos pelos trabalhadores no processo de trabalho são largamente compensados pelo capital, uma vez que a necessidade de pensar, agir e propor dos trabalhadores deve levar sempre em conta prioritariamente os objetivos intrínsecos da empresa, que aparecem muitas vezes mascarados pela necessidade de atender aos desejos do mercado consumidor. Mas sendo o consumo parte estruturante do sistema produtivo do capital, é evidente que defender o consumidor e sua satisfação é condição necessária para preservar a própria empresa. Mais complexificada, a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as personificações do trabalho devem se converter ainda mais em personificações do capital. Se assim não o fizerem, se não demonstrarem essas “aptidões”, (“vontade”, “disposição” e “desejo”), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses “novos desafios”.

Destarte, diante de tais exposições, ficou evidenciado que a GetNinjas funciona como uma plataforma de marketplace, atuando como um espaço destinado para intermediar a solicitação dos clientes demandantes à uma multidão de trabalhadores dispostos a cumprirem a solicitação, aproveitando desse espaço para obter o contato do cliente e iniciar a sua negociação. A empresa, portanto, organiza uma massa de solicitações e vende os dados dos clientes para trabalhadores interessados na realização dos serviços, os quais adquirem esses dados na esperança de terem o seus serviços contratados, mas que podem, ao fim do investimento, não obter retorno financeiro, arcando, assim com todo ônus da negociação intermediada pela plataforma de classificados GetNinjas.

3 NINJAS: TRABALHADORES AUTÔNOMOS OU EMPREGADOS?

Os modos de produção passaram por diversas transformações, as quais têm atingido os modos do labor, afetando, sobretudo, a classe operária, que passou a se adaptar à realidade que vem enfrentando com as conformações das crises econômicas, das políticas de austeridades e do alto índice de desemprego, em especial no Brasil, que encarou uma reforma trabalhista que surgiu e foi sustentada com a falsa promessa de gerar empregos, mas que, fatidicamente, não aconteceu, ao revés, surge uma categoria de trabalhadores, expostos - por meio de uma falsa premissa de trabalho autônomo - a desregulamentação, carga alta de trabalho, salários baixos e condições precárias de trabalho.

É neste contexto que surgem dúvidas acerca de como denominar esses trabalhadores que se inserem nas plataformas digitais de trabalho, uma vez que existe uma variedade de plataforma, cada uma funcionando na sua especificidade, dificultando mais uma possível classificação. Assim, alguns pesquisadores acabam por chamar de “trabalhador de aplicativo”, outros de “trabalhador de plataformas”, ou até mesmo “trabalhador digital” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). A GetNinjas, por sua vez, apelida os trabalhadores inseridos na sua plataforma digital como “ninjas” (GETNINJAS, 2021).

Nesse sentir, é oportuno pontuar que, devido a multiplicidade das plataformas digitais, as quais se apresentam com a presença das variadas profissões, de acordo com a exigência de cada uma delas, tentar reduzir esses trabalhadores a “trabalhadores de plataformas”, “trabalhadores digitais”, em uma tentativa de profissionalizá-lo desta maneira, é sem fundamento, assim como entende Carelli e Oliveira: Assim, percebe-se logo que a multiplicidade de profissões e de formas de contratação e engajamento no trabalho impede que faça qualquer sentido a noção de trabalho em plataforma ou trabalhador de aplicativo, principalmente para os fins de se entender como uma nova profissão (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 80).

Destarte, pondera-se, portanto, que existe uma diversidade de perfil de trabalhadores nas plataformas digitais, mas, fica evidenciado, por intermédio das pesquisas realizadas acerca das plataformas digitais, que “o perfil predominante do trabalhador em plataformas digitais não é o de empreendedores de suas propriedades, que exercitam sua liberdade de trabalho para definir impunemente quando e quanto trabalhar” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 81). Fica demonstrado que essas empresas se utilizam desses discursos de “parceiros”,

“prestadores de serviços”, “autônomos”, para burlar as regulamentações locais, disfarçando as formas de exploração e se esquivando de suas obrigações trabalhistas.

Carelli e Oliveira apresentam uma série de pesquisas empíricas que revelam a prevalência da relação de emprego existente nas plataformas digitais de transporte e entrega. Eles analisam dados da realidade fática dos motoristas e entregadores que, em sua maioria, trabalham exaustivamente, ultrapassando a carga horária de 08h de trabalho, muitos chegam a trabalhar 10h diárias, recebendo baixas remunerações e desconsideram desse rendimento os custos e a depreciação do veículo ou gasto na sua manutenção (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). Esses trabalhadores são submetidos a avaliações de clientes, que podem determinar se permanecerão ou não na plataforma, exigindo, com isso, que exista um controle da qualidade do seu trabalho, além de que não podem dar o preço do seu serviço, os quais eles só sabem ao término da corrida ou da entrega.

Esse levantamento empírico evidencia os requisitos de vínculo de emprego desses trabalhadores, desfazendo o falso argumento de que se trata de empreendedores, autônomos, capazes de controlar as suas jornadas e, no final do mês, conquistar uma renda superior a de um salário, típico de um empregado. Contudo, o que se verifica na realidade fática da maioria desses motoristas e entregadores de aplicativos, uma verdadeira relação de emprego, estando presente a subordinação a partir do controle por programação, e dependência econômica, notadamente pela ocorrência de um claro assalariamento pela precificação (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

Nesta esteira, compreende-se que é possível identificar a relação de emprego na realidade fática de alguns trabalhadores em plataformas de entregas e de transporte, os quais têm a sua força de trabalho expropriada, sem garantias sociais necessárias para a sua subsistência, para a proteção da sua integridade física e mental. Contudo, no tocante a GetNinjas, os trabalhadores vinculados à plataforma apresentam um perfil diferente dos trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte, ainda que seja possível perceber desequilíbrio contratual das partes e a situação de precarização destes trabalhadores.

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

O ordenamento jurídico brasileiro faz distinção de relação de trabalho e relação de emprego. A primeira é gênero, se trata de toda forma de atividade centrada no *labor humano*.

O trabalho é a realização de atividade humana, com dispêndio de energia, objetivando atingir resultado útil, ou com a finalidade de produzir algum bem e serviço, tornando-se necessário a vitalidade humana, sendo, por isso, uma atividade inerente à pessoa humana (ARENDR, 2020). A relação de trabalho abrange toda modalidade de contratação de trabalho humano admitido (DELGADO, 2019), são elas: relação de trabalho eventual, relação de trabalho avulso, relação de trabalho autônomo e, inclusive, a relação de emprego.

A relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho existente, cujo tipo legal a consagra como única, não se confundindo com a relação de trabalho, apresentando requisitos necessários para que seja configurada a sua relação, estando expostos no art. 3º, da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e dependência. A relação de trabalho, por sua vez, pode ocorrer a partir da ausência de um destes requisitos, basta que falte apenas um destes requisitos para que deixe de existir a relação de emprego, podendo ocorrer, assim, qualquer uma das outras espécies de relação de trabalho.

Enquanto que para Maurício Godinho, trabalho é gênero e abarca toda forma de atividade centrada no labor humano, para Luciano Martinez, “contrato de trabalho” é diferente de “contrato de atividade em sentido estrito”, sendo atividade gênero que comporta duas espécies, o “trabalho” e “atividade em sentido estrito” (CARREIRO, 2020). Para o autor, no trabalho sempre haverá contraprestação pecuniária, enquanto atividade é prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica (CARREIRO 2020), dando como exemplo o estágio, que tem como objetivo um “ato educativo”. Nesse sentido, Luciano Martinez compreende como trabalho apenas o trabalho autônomo e o trabalho subordinado (emprego), criando a categoria de atividade, inserindo duas modalidades: estágio e trabalho voluntário.

No que pese a relação de emprego, Luciano Martinez compreende a partir do aspecto da coexistência social, a qual estabelece uma relação de vínculo entre os sujeitos “coniventes” (CARREIRO, 2020). Observa a relação a partir da perspectiva contratual, na qual configuram dois sujeitos em polos diferentes, um no polo ativo, outro no polo passivo, o primeiro é o beneficiário titular da relação, o empregador, enquanto o segundo é o devedor da prestação, que seria o caso do trabalhador. Para Luciano Martinez, os elementos que caracterizam relação de emprego são: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade do tomador, duração contínua ou não eventual e subordinação.

Godinho entende que a relação de emprego é a espécie mais importante da pactuação de relação de trabalho existente nos últimos anos, desde o surgimento do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo (DELGADO, 2019), cuja especificidade se representa como a relação mais significativa do ponto de vista do Direito do Trabalho. A relação de emprego é a categoria de trabalho garantida pela CLT, que assegura ao trabalhador condições e direitos necessários para a realização da sua atividade laboral, permitindo que a ele seja garantido requisitos mínimos para a expropriação de parte de sua vida, mediante atividade humana, em troca de capital, que assegura a sua subsistência no sistema capitalista, assim entende Maurício Godinho (DELGADO, 2019, p. 334):

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica. No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho.

O que configura uma relação de emprego é um conjunto de elementos sócio-jurídicos, indissociáveis, os quais são necessários para a sua existência. Quando uma atividade de labor humano é realizada com pessoalidade, mas não existe subordinação, se trata de uma relação de trabalho autônomo, quando é realizada sem pessoalidade e sem subordinação, também pode estar se falando em uma relação de trabalho autônomo, de outra forma, quando se desenvolve execução como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica, está presente a relação de trabalho eventual.

São cinco os elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego, os quais podem ser extraídos do caput o art. 3º e caput do art. 2º, da CLT: 1) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; 2) realização de atividade efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; 3) também realizada com não eventualidade; 4) contribuição executada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; 5) prestação de trabalho cumprido com onerosidade (DELGADO, 2019).

Ressalta-se, portanto, que a existência desses elementos se dá em razão da realidade fática, surgindo, portanto, a partir da observação do mundo fático, os quais são captados pelo Direito, que, por sua vez, lhes auferir “efeitos compatíveis” (DELGADO, 2019, p. 339). A

combinação desses elementos fático-jurídicos, em um determinado contexto socioeconômico que resulta na realização da relação de emprego, juridicamente caracterizada (DELGADO, 2019).

O trabalho por pessoa física, portanto, é a prestação do serviço realizado por uma pessoa natural, a qual terá os seus bens jurídicos (integridade física e psíquica, segurança, igualdade, educação, lazer e vida) tutelados pelo Direito do Trabalho e que comportam à pessoa natural. Maurício Godinho defende que a própria palavra *trabalho* está relacionada à pessoa natural, uma vez que quando se trata do “verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica” (DELGADO, 2019, p. 339).

Nesse sentido, quando a atividade é exercida por pessoa jurídica, na qual não é possível identificar a pessoa física, se afasta a relação jurídica de emprego, assim, o empregado jamais pode ser pessoa jurídica. Contudo, se no caso concreto, o empregador contratar trabalhador por via da pessoa jurídica, a fim de burlar a legislação para que o trabalhador não se enquadre nos requisitos de emprego, e ficar identificado uma tentativa de fraude, uma vez que o trabalho, em verdade é realizado por uma pessoa física, poderá, na realidade fática, o vínculo de emprego ser reconhecido.

No tocante a pessoalidade, guardada a relação com o parágrafo anterior, se trata de um elemento fático-jurídico que diz respeito a sua *infugibilidade* (DELGADO, 2019) no tocante ao trabalhador. A pessoa contratada não poderá ser substituída por outra enquanto durar o seu contrato. É possível, contudo, acontecer à substituição do trabalhador em situações específicas, como é o caso de substituição consentida pelo tomador de serviço. Outra situação que pode ocorrer é a normativamente permitida, quais sejam: férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Ressalta-se, por fim, que a pessoalidade somente se exige por parte do empregado, não podendo ser imposta ao empregador.

Guardada as ressalvas acerca do tema controverso, entende-se que a não eventualidade se desprende da ideia de permanência, primordialmente, no tocante a permanência no emprego, “que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas jus trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 341), o qual é fundamentado pelo princípio da continuidade da relação de emprego, que a incentiva, normativamente, a dependência indefinida do vínculo de emprego ressalvada as hipóteses de contratos de trabalho temporários. Ao seu turno, a permanência também é resultado da configuração da relação de emprego presente no requisito fático-jurídico da não

eventualidade. Consiste em dizer, que para haver relação de emprego, o trabalho deve ser prestado com caráter de permanência, não podendo ser realizado esporadicamente.

A onerosidade é parte inerente da relação empregatícia e consiste na contraprestação econômica em benefício do obreiro, por se dispor da força de trabalho colocada à disposição do empregador. Trata-se de pagamento de remuneração pagas pelo empregador ao empregado em razão do vínculo empregatício acordado. A onerosidade está diretamente ligada à realização do trabalhador no processo produtivo. O obreiro gasta sua energia, o seu tempo, produz, gera lucro e é pago por isso (DELGADO, 2019). A atividade desenvolvida pelo trabalhador, que serve a cadeia produtiva e gera lucro para o empregador por si só, não é remunerada, mas, sim, o trabalhador. É o trabalhador que abre mão de parcela da sua vida para receber a contraprestação.

Godinho avalia duas dimensões a respeito da onerosidade, do ponto de vista do plano objetivo, que terá o propósito de designar o operador jurídico a identificação da existência da onerosidade em uma relação empregatícia, deste ponto de vista objetivo, a onerosidade é o pagamento de verbas para remunerar o empregado em razão do contrato empregatício pactuado, que consiste no pagamento do salário pago em dinheiro. A perspectiva subjetiva é subsidiária, pois ela será utilizada para facilitar a aferição da existência ou não desse requisito na relação de trabalho vivenciada pelas partes, em situações específicas, tal como ocorre em casos de servidão disfarçada (DELGADO, 2019).

A subordinação é um dos elementos que ganha mais relevância acerca da conformação da relação de emprego. Ela é o elemento principal que circunda os debates a respeito da existência ou não de vínculos empregatícios dos trabalhadores de plataformas digitais, tal como a Uber, Ifood. É a partir do entendimento sobre subordinação que é possível distinguir relação de emprego, de trabalho autônomo. Delgado afirma que “não obstante a relação de emprego resulta da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 348).

A subordinação é o controle que o empregador exerce na realização do trabalho em relação ao empregado. A subordinação é o “poder de direção existente no contexto da relação de emprego” (DELGADO, 2019, p. 348). É dizer que os sujeitos ficam submetidos às ordens, controles e determinações de terceiros, a fim de auferir pagamento pecuniário, revelando verdadeira dependência econômica daquele que é dirigido. O ato de obediência e de realização de atividades acontece, pois o trabalhador necessita entregar o que lhe foi

solicitado, a fim de obter pagamento ao final da sua prestação de labor. Observando-se, assim, o fenômeno da subordinação objetiva, a qual atua sobre o modo de realização da prestação do trabalho, e não da pessoa do trabalhador (DELGADO. 2019).

A subordinação, por ser um fenômeno fático-jurídico, tem passado por modificações ao longo do tempo, assim como o mundo do trabalho, a norma jurídica por ser dinâmica, acompanha o processo de mudanças. Atualmente a jurisprudência, a doutrina e estudiosos da área têm levantado discussões sobre a existência ou não de vínculo empregatício nos casos de motoristas e entregadores por aplicativo. Essa discussão é contemporânea e tem como principal elemento a subordinação. É em razão da necessidade do debate que se faz necessário entender a sistemática desse elemento fático-jurídico. Dessa forma, a literatura de Maurício Godinho traz ponderações a respeito da subordinação, a qual pode ser observada sob a perspectiva de três dimensões: clássica, objetiva e estrutural.

A subordinação clássica consiste na diretiva laboral mediante contrato de trabalho, situação na qual o trabalhador se submete ao “poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (DELGADO, 2019, p. 353). A subordinação clássica é o modo de dominação nítida da relação de emprego e se manifesta pela capacidade de ordenar que o tomador de serviços tenha sobre o obreiro. Maurício Godinho entende como “a dimensão original da subordinação” (DELGADO, 2019, p. 353), pois é a que substitui a anterior, a servidão. É essa modalidade de subordinação a mais comum e em evidência.

A subordinação objetiva surge a partir do jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, ela se constitui por intermédio da incorporação do trabalhador aos objetivos empresariais do empregador. Ela se refere à relação de domínio sobre a atividade econômica e do labor que se integra em atividade. O jurista descreve, portanto, que a subordinação pode se expressar como uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...” (VILHENA, 1975, p. 235).

A subordinação estrutural, por sua vez, diz respeito à inclusão dos trabalhadores na “dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2006, p. 354). Nessa percepção, o trabalhador não precisa receber ordem direta do seu patrão para configurar subordinação, basta que ele esteja submetido “à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (DELGADO, 2019, p. 354). O trabalhador que participa, está incorporado e inserido na sistemática econômica e produtiva da empresa, ainda

que não receba ordens diretas do tomador de serviço, está subordinado estruturalmente ao empreendimento.

A subordinação estrutural tem um caráter abrangente, ela tem um alcance maior, incluindo trabalhadores e novas modalidades de trabalho que poderiam ficar excluídos da dinâmica da subordinação objetiva e clássica. Essa ótica tem sido acolhida pela “doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo legislador” (DELGADO, 2019, p. 354). A inovação da Lei 12.551/11 trouxe redação ao *caput* do art. 6º da CLT, cujo parágrafo novo, insere, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural, a qual reconhece a relação de emprego aos profissionais que realizam trabalhos a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle supervisão (DELGADO, 2019).

Destarte, são esses os requisitos fundamentais para se identificar o vínculo empregatício, o qual pode ser reconhecido a partir da realidade fática, caso ocorra alguma tentativa de fraude contratual na relação de emprego, com base no princípio basilar trabalhista que é o princípio da primazia da realidade. Constatada a presença desses elementos, o trabalhador pode requerer o seu vínculo de emprego, em razão da existência dos requisitos que determinam a relação de emprego. Contudo, perante a ausência de um dos cinco elementos fático-jurídicos elencados, torna-se compreensível a ausência da relação de emprego, cabendo, portanto, a existência de outras relações de trabalho.

O trabalho *lato sensu* reúne outras espécies de relações de trabalho que algumas vezes podem contar com os elementos integrantes da relação de emprego, mas que por razões diversas, como ocorre nas relações de natureza pública dos servidores administrativos das entidades estatais, que recebe ordem jurídica de excludente legal, ou por não se enquadrar no tipo legal da CLT, como ocorre com o estágio, “desde que regularmente celebrado e praticado” (DELGADO, 2019, p. 370). Assim, também acontecem os casos de outras relações jurídicas que se diferenciam da relação de emprego por conta da falta de um ou alguns dos elementos fático-jurídicos elencados no *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT. É o que ocorre, por exemplo, com as relações trabalhistas autônomas, eventuais e avulsas (DELGADO, 2019).

Existe uma zona cinzenta e nebulosa em muitos casos de relação de trabalho, que muitas vezes o discurso empreendedor, o modelo de gestão de negócio, até mesmo determinados contratos, tentam imbricar a ideia de uma relação de trabalho *lato sensu*, com o objetivo de burlar a legislação trabalhista, cujo sistema jurídico garante uma maior proteção a esses obreiros e que, em certa medida, poderiam ter reconhecida uma relação empregatícia.

Nesse sentido que se faz necessário a observação da realidade fática que vive cada um desses trabalhadores, devendo o intérprete e aplicador do Direito reconhecer os elementos e situar a relação no seu enquadramento específico.

3.1.1 O trabalho autônomo

As discussões em torno do trabalho em plataformas digitais se concentram na existência ou não de vínculo empregatício dos trabalhadores e, quando não é possível identificar a relação de emprego, esses trabalhadores são considerados autônomos. A autonomia decorre do poder de autogestão que o trabalhador tem da sua atividade, ele se autogerencia, o trabalhador autônomo investe em sua propriedade, escolhe uma atividade econômica e assume os custos e riscos do seu trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

A principal diferença do trabalho autônomo para o trabalho assalariado se encontra na ausência de um dos elementos da relação empregatícia, que é a subordinação. O empregado atende as ordens, direções e se submete às realizações de atividade para o desenvolvimento de atividade alheia, enquanto que o trabalhador autônomo desenvolve atividade própria, Carelli e Oliveira ponderam nesse sentido, pois “o trabalhador assalariado está inserido na atividade econômica alheia, enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 90). Os autores, Carelli e Oliveira, compreendem a subordinação a partir da relação e dependência que o obreiro tem com o negócio alheio. O assalariado produz para outrem, em contraprestação de um salário. O autônomo investe coisa própria em seu benefício.

O trabalhador autônomo assume os custos e riscos da sua atividade. Ele dispõe de sua propriedade, para desenvolvimento econômico próprio, organiza o seu tempo e, em contrapartida, se responsabiliza pelas perdas e ganhos do seu trabalho. Geralmente esse trabalhador depende da sua produção para obter uma remuneração, a qual se concretizará a partir dos frutos do seu trabalho. O que ocorre diferente do assalariado cujos frutos do seu trabalho são alheios, ocorrendo, com isso, alienação e, em consequência, o assalariamento, divergência que se observa na separação entre autonomia e dependência, pontuada pelos autores Carelli e Oliveira (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). É, portanto, a independência e a capacidade de se autodirigir que o trabalhador autônomo não é empregado, pois ele mesmo

cria e gere seu empreendimento, conforme compreende Carelli e Oliveira (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 91):

O trabalhador autônomo não é empregado em empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autônomo tem seu próprio empreendimento ou empresa. Uma empresa, seja ela individual ou coletiva, é aquele empreendimento que assume os riscos da atividade econômica realizando um negócio próprio. Um trabalhador autônomo é justamente aquele que realiza um trabalho individual por ele mesmo organizado e estruturado. Por outro lado, o empregado não realiza empreendimento, não tem negócio próprio e apenas se insere ou adere a atividade econômica de outrem. O trabalhador autônomo aufer os rendimentos da sua própria atividade econômica, enquanto o empregado recebe uma remuneração fixa ou variável estipulada por tempo ou produção pelo empregador. O empregado recebe salário, presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador, que por sua vez assume o risco da atividade econômica e admite, assalaria e dirige prestação de serviços. O trabalhador autônomo, por sua vez, não é admitido, assalariado e nem é dirigido em sua prestação de serviços.

Um ponto importante de distinção dos trabalhadores autônomos dos empregados diz respeito ao seu poder de criar e gerenciar o seu próprio negócio, onde ele mesmo negocia preço, condições do contrato, fixando preço e modo de pagamento, assim como também decide para quem e a forma que vai prestar os seus serviços. Outra ponderação é acerca da direção e controle do seu trabalho, o qual é organizado por ele mesmo, não recebendo ordens e direção de como e de quando o seu trabalho deve ser realizado, cabendo somente a ele a organização do seu tempo e *modus* da realização de sua tarefa, podendo, inclusive distribuir a sua tarefa para outras pessoas (ausência de pessoalidade).

É necessário dizer que a autonomia não se revela por mera gerência do tempo apenas, como muitos têm levantado a falsa ideia de autonomia dos motoristas Uber, entregadores do Ifood, por simplesmente poderem “escolher” o seu melhor horário de trabalho. Da mesma forma, não se pode considerar autônomo quando a fixação de preço é realizada por outrem (CARELLI; OLIVEIRA, 2021), como ocorre em alguns aplicativos. O verdadeiro trabalhador autônomo define o preço e sua forma de ser remunerado, uma vez que a plataforma se insere nesse contexto, se descaracteriza a autonomia, principalmente se a plataforma não é transparente quanto a forma de pagamento.

O trabalhador para ser considerado autônomo deve ser livre e independente, conhecer as condições de trabalho antes de aceitar as contratações, como ocorre com os motoristas de aplicativo que aceitam a corrida e só depois tem conhecimento do destino. Assim, Carelli e Oliveira entende que se “o trabalhador não tiver escolha, o trabalho só pode ser considerado

como dependente” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 94), caso contrário, fica demonstrado que não existe autonomia nessa relação. Ademais, muitos aplicativos são destinatários das avaliações dos motoristas, podendo, com isso, excluir o trabalhador da plataforma. Em conformidade com Carelli e Oliveira, para que esses trabalhadores pudessem ser considerados autônomos, eles deveriam ser os principais destinatários diretos da avaliação.

Muitas plataformas digitais de trabalho se aproveitam da situação de crise econômica e política de determinadas sociedades e do limbo legislativo, tal como os altos índices de desemprego, para propagar o discurso de trabalho autônomo dessa nova classe precariada (ANTUNES, 2018), com o único objetivo de escapar da legislação geral (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). A falsa ideia de empreender, independente e insubordinado propaganda por algumas empresas-aplicativos surge somente para afastar a proteção trabalhista, tornando essas empresas cada vez mais enxutas e lucrativas, em detrimento da exploração do trabalho, como explica Carelli e Oliveira que o “verbo empreender afasta-se de sua acepção verdadeira de realização de atividade econômica própria para se tornar sinônimo de trabalhar sem direitos em negócio alheio” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 94).

Em derradeiro, o legítimo trabalhador autônomo é aquele que gerencia o seu trabalho, investindo propriedade para determinada atividade econômica, tem o poder de controle do seu negócio, podendo decidir sobre sua forma de trabalho, sobre o meio e, além de tudo, a ele pertence os seus frutos. Nesse sentido, o trabalhador autônomo é o empreendedor que autogerencia as suas vantagens e assume os riscos do seu empreendimento. Desta maneira, as plataformas digitais que, na realidade concreta, criam, dirigem e controlam um empreendimento (CARELLI; OLIVEIRA, 2021), devem ser submetidas ao processo de reconhecimento da relação de emprego uma vez reunido os cinco elementos estruturantes fixados no *caput* dos arts. 3º e 2º da CLT.

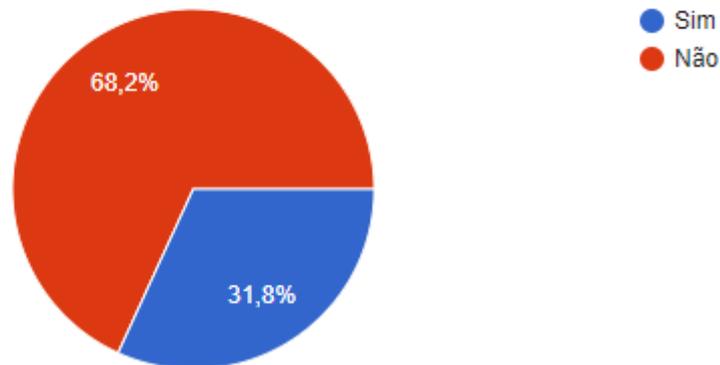
3.2 PERFIL DOS TRABALHADORES NINJAS: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os trabalhadores da plataforma GetNinjas tem uma relação específica em comparação aos demais trabalhadores das outras plataformas digitais de trabalho, demonstrando, com isso, a pluralidade de relações existente nessas plataformas digitais de trabalho. As relações de trabalho existentes em plataformas como Uber, Ifood, que é possível identificar uma verdadeira relação de emprego, em certa medida, determinados casos, podem se aproximar e

ao mesmo tempo se distanciar das relações de trabalho presentes em plataformas digitais como a GetNinjas. Em questionário feito com sessenta e seis trabalhadores inscritos na plataforma, revelam em qual situação esses trabalhadores se encontram, veja figura a seguir:

Figura 2 – Você está procurando emprego?

66 respostas

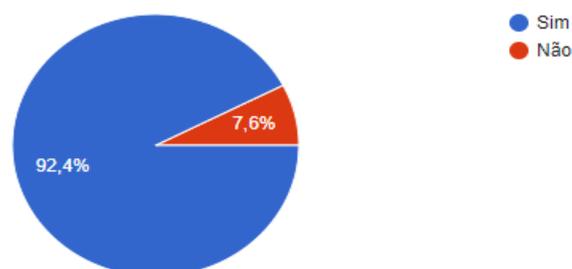


Fonte: Elaboração própria

Os Ninjas são trabalhadores tanto de alta qualificação, quanto de baixa qualificação (CARELLI; OLIVEIRA; SILVA, 2020), eles se encontram na situação de trabalhadores em busca de emprego, como também é possível localizar trabalhadores que se identificam como autônomos (Figura 3), que não estão em busca de emprego, e utilizam a plataforma para aumentar o seu rol de clientes. Como é possível verificar na Figura 2, cerca de 68,2% dos trabalhadores questionados não estão procurando emprego, enquanto 31,8% utilizam a plataforma de forma temporária, demonstrando, com isso, interesse pelo trabalho formal.

Figura 3 – Você se considera autônomo?

66 respostas



Fonte: Elaboração própria

Em entrevista com o Ninja Lucas¹ (entrevistado 2), ele relata ter dado preferência ao trabalho autônomo quando decidiu romper o contrato de emprego. O trabalhador optou por não ser mais assalariado e ter como sua principal fonte de renda o trabalho autônomo, se identificando como um verdadeiro empreendedor, tomando para si o controle do seu trabalho, negociando com os clientes tanto o seu tempo, quanto o seu preço, assumindo os riscos. Inclusive, informando, que a sua remuneração enquanto trabalhador autônomo é superior da sua remuneração assalariada. Observe trecho (LUCAS, 2021):

Tâmara e Randerson 02:13: ‘Qual foi a última vez que você trabalhou de carteira assinada?’ Lucas 02:18: ‘Vai fazer mais de um ano já’. Tâmara e Randerson 02:21 ‘Foi em virtude da pandemia?’ Lucas 02:26: ‘Na verdade é o seguinte entrou a pandemia até aí para mim tudo bem, que meu serviço não para serviço de Segurança Eletrônica principalmente é um serviço que não para. É tanto que o mercado que mais investiu nos últimos anos no país; mais de duzentos milhões então foi mais em virtude da questão salarial mesmo, entendeu? Eu conheci o GetNinjas e o GetNinjas me proporcionou ganhar o dobro do que eu ganhava dentro da empresa e eu tava ganhando que a empresa me dava num mês às vezes em 2, 3 dias de serviço na GetNinjas. Então eu não vi vantagem mais em está tendo hora de chegar, a hora de sair, empatando para fazer outras coisas, outros cursos. Graças ao GetNinjas eu consegui também aprimorar mais os meus conhecimentos. Atualmente eu tou vendo também com energia solar. Estou em parceria com uma empresa, no qual faço instalações e vendo também energia solar para essa empresa. A gente fez tipo uma sociedade. Para mim foi melhor. Melhor porque é bom você trabalhar numa empresa? É, por qual questão? Pagar INSS, pagar isso. Eu pago, eu sou MEI. Eu pago R\$ 56 e vou ganhar o mesmo salário mínimo quando me aposentar. A diferença de carteira assinada para ser autônomo nenhuma. Agora sim, você têm que ser um autônomo completo. Ultimamente está no grupo agora que a gente criou; a gente prestador de serviço mesmo, para ajudar as pessoas que estão ingressando agora na GetNinjas e que não conhecem os macetes da plataforma. Tem algumas coisas que a gente vai ganhando com o tempo. E aí acaba tomando as vezes tomando prejuízo, fica chateado, no começo eu também não foi fácil, mas eu fui pegando, eu fui implantando os meus métodos na plataforma. Hoje eu não perco serviço mais pra ninguém.

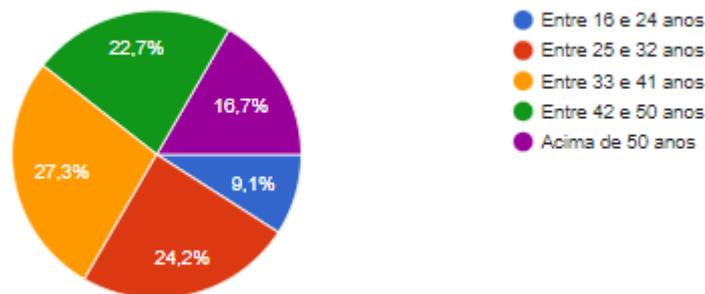
O grupo do Whatsapp que o Ninja citou possui, atualmente, cerca de 74 membros de diversas regiões do país, com uma variedade de gênero e idade (figura 4). Esses Ninjas utilizam a plataforma de comunicação para trocarem experiências e relatos acerca da plataforma, conforme o entrevistado relatou, eles se unem para que os trabalhadores mais antigos possam instruir os trabalhadores recém-chegados. Essa informação é importante do ponto de vista da transparência da empresa, a qual se apresenta com poucas informações acerca de temas que são necessários para a boa prestação de serviço do trabalhador, a

¹ O nome “Lucas” é fictício, objetivando manter a identidade dos entrevistados no anonimato, para que não ocorra discriminação.

exemplo do valor da moeda, o qual o trabalhador não consegue identificar quanto vale uma moeda, para que assim, ele possa calcular um preço de cobrança ao cliente.

Figura 4 – Selecione a sua idade:

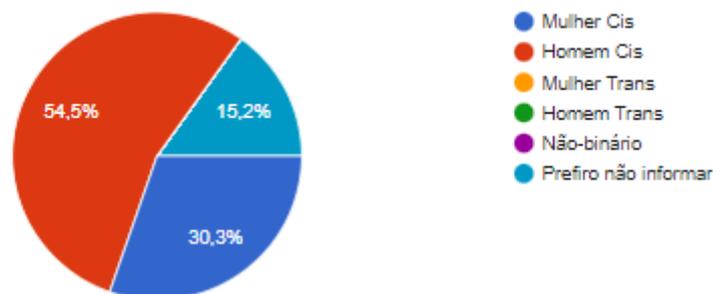
66 respostas



Fonte: Elaboração própria

Figura 5 – Selecione o seu gênero:

66 respostas

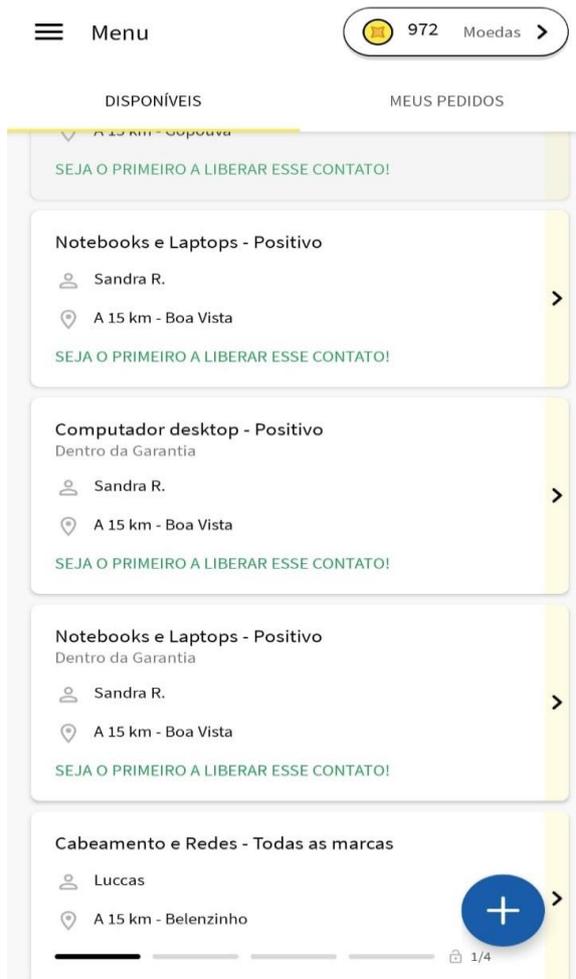


Fonte: Elaboração própria

Em contrapartida, a partir da análise de grupos do Facebook e de grupos do WhatsApp, onde é possível encontrar trabalhadores que utilizam a plataforma GetNinjas, é possível encontrar um outro perfil de trabalhadores GetNinjas, aqueles que não estão satisfeitos com a plataforma, principalmente pela ausência de transparência em relação a cobrança das "moedas virtuais", a distribuição dos clientes (figura 5) e a concorrência entre os trabalhadores, fomentada pela plataforma digital. Esses trabalhadores são mais vulneráveis do que aqueles que se enxergam como trabalhadores autônomos, isso porque, eles compram as "moedas

virtuais” e não conseguem garantir os clientes. Para esses trabalhadores, portanto, o valor do seu trabalho poderá ser influenciado pela estratégia de concorrência e o quanto ele gasta para desbloquear os contatos. Além de que, eles só sabem se poderão trabalhar com esses clientes, se pagar para liberar o contato e este responder confirmando.

Figura 6 - Captura de tela em formato de imagem: histórico de pedidos de um cliente

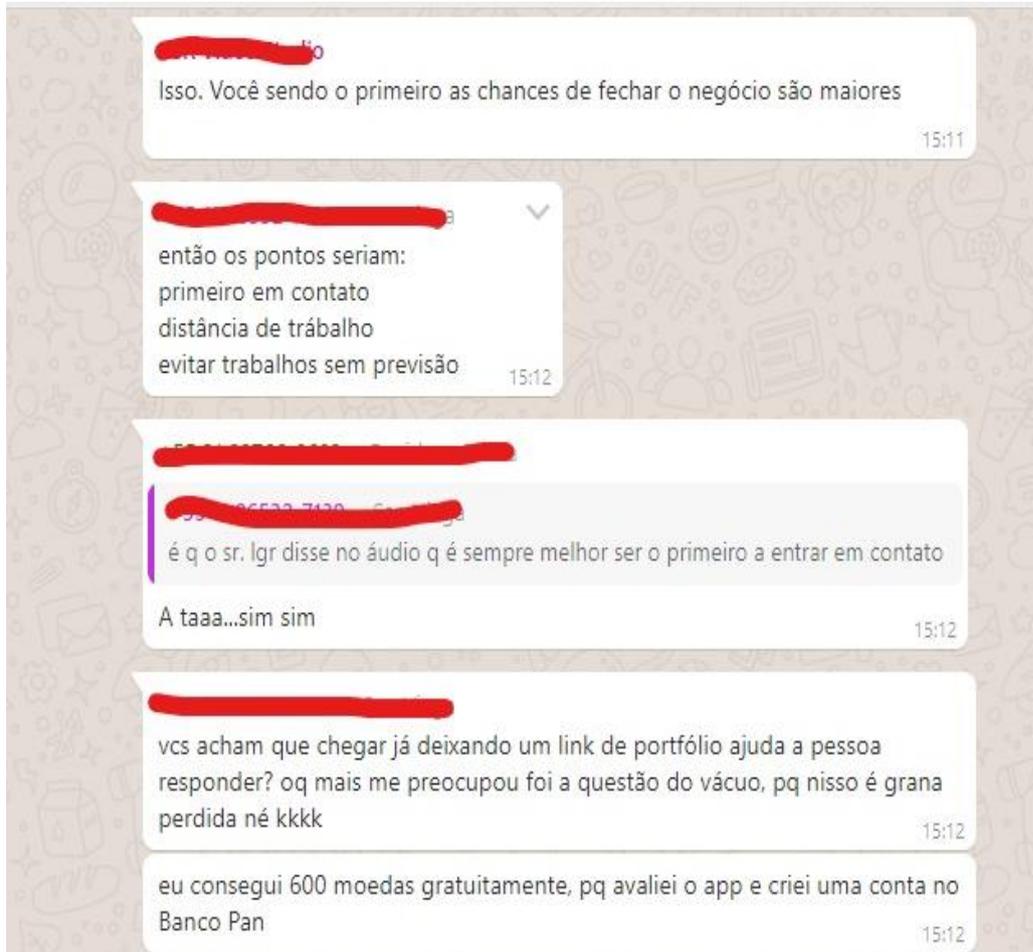


Fonte: (GetNinjas, 2021)

Assim, de acordo com a imagem referenciada, um cliente que faz vários pedidos pode garantir diversos orçamentos sem que ele tenha qualquer tipo de prejuízo, por outro lado, diversos trabalhadores irão receber essa solicitação e poderão desbloquear a mesma solicitação, aumentando, assim, a concorrência entre eles e inclusive. Concorrência esta que pode ser discriminatória, uma vez que aqueles trabalhadores que dispõem de mais recursos, por consequência, podem gastar mais moedas, têm a possibilidade de garantir o cliente com mais facilidade, e, por fim, fechar o serviço. Tais afirmativas reforçam a ideia de existência de uma

espécie de leilão reverso (BITTENCOURT; CARELLI, 2020), onde os trabalhadores são levados à redução do seu preço para garantir o serviço.

Figura 7 - Captura de tela em formato de imagem do Grupo do WhatsApp dos Ninjas



Fonte: Grupo do WhatsApp dos Ninjas (2021)

Lucas relata, inclusive, que determinadas profissões podem ser mais concorridas do que outras e isso depende da quantidade de profissionais disponíveis na região que se solicita o serviço. Dessa forma, quando uma área é muito demandada e se tem muitos trabalhadores disponíveis para realizar determinada atividade, a concorrência aumenta e, com isso, o desbloqueio do contato também aumenta o valor (LUCAS, 22min02seg). Ao seu turno, o contrário também acontece, dando o seu serviço de eletricidade com placas fotovoltaicas como exemplo, o entrevistado diz que o valor, em moedas virtuais, cobrado para o desbloqueio da solicitação é muito baixo em comparação ao valor que ele cobra do serviço,

isso porque ele é um dos poucos profissionais dessa área inscrito na empresa-aplicativo, na região de Conceição de Jacuípe e na região metropolitana de Salvador.

A plataforma não determina o preço que os Ninjas devem cobrar para realizar o seu trabalho, contudo, a entrega do orçamento que se diz gratuita, em verdade fica a cargo do trabalhador que ao verificar a solicitação da demanda decide se vai desbloqueá-la ou não. Para isso, os Ninjas elaboram estratégias para diminuir os danos do desbloqueio dos contatos que podem não respondê-los. Eles dizem que o ideal é somente desbloquear contatos que ainda não foram desbloqueados (Pedro e Lucas), pois aumenta a chance do cliente fechar o serviço (GETNINJAS - DICAS, 2021), uma vez que, assim, eles conseguem, em tese, burlar o sistema de concorrência.

A maior reclamação entre os Ninjas diz respeito ao pagamento das “moedas virtuais” (figura 7). Foi levantada uma pesquisa no Facebook, tanto na página oficial da GetNinjas (FACEBOOK, 2021), quanto em grupos que reúnem os trabalhadores (FACEBOOK, 2021) - sendo um dos grupos principais que reunia cerca de 1026 membros e foi excluído, a pedido da GetNinjas ao Facebook, cuja decisão foi favorável (TJ/SP, 2020).

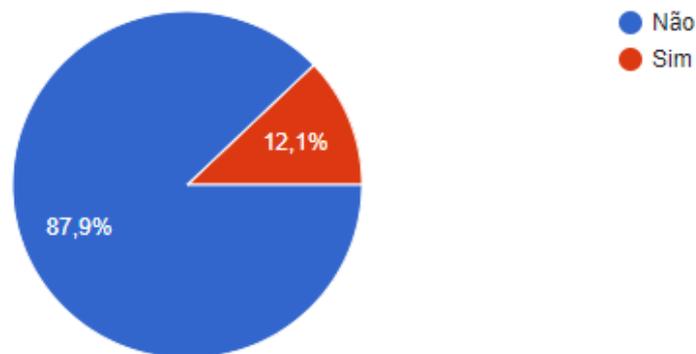
A coleta utilizou as publicações dos três últimos meses. Foram coletadas ao todo 48 publicações, 14 do mês de novembro, 10 publicações do mês de dezembro e janeiro com 24 publicações. Aproximadamente 23% das postagens discorreram acerca do descontentamento dos trabalhadores com o fato de alguns clientes utilizarem a plataforma apenas para realização de um orçamento. O entrevistado Pedro reforça essa ideia ao responder o seguinte (PEDRO, 00h45min):

Na realidade a GetNinja, a meu ver é uma parceria, né! Porque assim não há nenhum vínculo assim empregatício, nem nada... Até porque a gente para poder extrair alguma comunicação com algum cliente, que eles possam estar fazendo essa unificação. A gente paga por isso. Então a gente paga. Você que escolhe a quantia de valor que você vai estar investindo mensalmente ou de acordo com a demanda que você fala pelos pedidos. Com uma certa ressalva que às vezes a gente tem um certo prejuízo, então eu tenho uma visão muito crítica quanto ao GetNinja. É uma porta de novos clientes, mas existe uma política, que deve ser muito observado ali. Nessa questão de abertura, porque você acaba fazendo investimento, mas você abre uma coisa ali que talvez não tenha um retorno.

Ainda no tocante a utilização das moedas virtuais, a GetNinjas tem oferecido uma recompensa para os trabalhadores que fazem comentários positivos da plataforma, no PlayStore, e que também fazem parceria com o Banco Pan (REDAÇÃO PAN, 2021). Ela oferece uma recompensa de 300 moedas para esses trabalhadores. Esse sistema de

recompensa funciona tal como ocorre com jogos online que permite o jogador permanecer jogando se ele adquirir moedas.

Figura 8 – Você concorda com os valores cobrados em moedas para desbloquear os usuários?
66 respostas



Fonte: Elaboração própria.

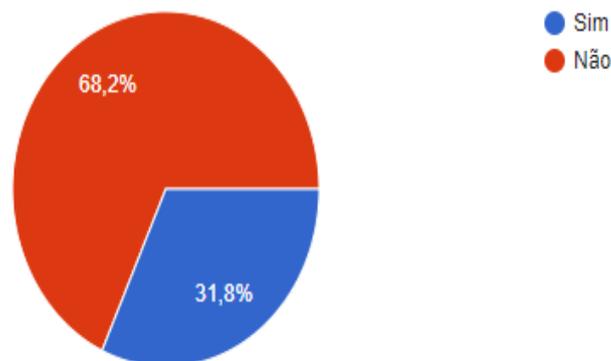
Assim, a GetNinjas utiliza-se do formato de gamificação (GROHMAN, 2019) como forma de manter o trabalhador na plataforma e eles continuarem gastando as suas moedas, que, conforme foi visto, podem ser compradas pelos trabalhadores. Casilli entende que esse sistema de gamificação se projeta como “o desejo das plataformas de governar e controlar seus usuários” (CASILLI, 2020, p. 18). Trabalhadores da plataforma têm espalhado essa notícia no grupo e compartilhado capturas de telas demonstrando as recompensas, conforme pode se extrair do texto a seguir (EMANUEL, 2021):

Existem três formas de começar a trabalhar pela GetNinja sem gastar dinheiro do bolso e conseguir os primeiros trabalhos. Lembrando que é fundamental que o profissional não tenha pressa em pegar os serviços e pesquise bastante afim de analisar a solicitação do cliente vendo os pontos positivos, negativos e se realmente vale a pena o risco de comprar o seu contato. A primeira é você indicando duas pessoas: A cada duas pessoas que vc indicar e elas se cadastrarem, vc ganha 100 moedas. A segunda forma é vc fazendo uma avaliação deles no Playstore: você avalia eles lá e faz um comentário. Depois disso vc printa e manda para eles pelo whatsapp ou email. No máximo em dois dias vc recebe 300 moedas E a última é abrindo uma conta digital no banco PAN: Abre conta digital do PAN e depois informa a eles que vc abriu... normalmente depois de uma semana vc ganha mais 300 moedas.

Outro problema encontrado pelos trabalhadores diz respeito à contraprestação do seu trabalho, ocorre que algumas vezes os clientes não efetuam o pagamento do serviço prestado pelos Ninjas. Dessa forma, além dos Ninjas pagarem para trabalhar, correm o risco de não receber remuneração pelo seu trabalho. Isso pode acontecer nos casos dos trabalhadores que prestam serviços de forma remota, por exemplo, onde eles enviam a demanda, mas o cliente não paga o serviço, ou só paga os 50% da entrada e não pagam a outra parte, e acabam sumindo (figura 8). Isso acontece porque a GetNinjas não dá qualquer garantia para esses trabalhadores, permitindo o acesso livre, gratuito e ilimitado dos clientes à plataforma. A plataforma sequer sabe se houve a contratação da mão-de-obra ou não.

Figura 9 – Depois de gastar moedas para liberar o contato do cliente, algum cliente já usou o seu serviço e não pagou por ele?

66 respostas

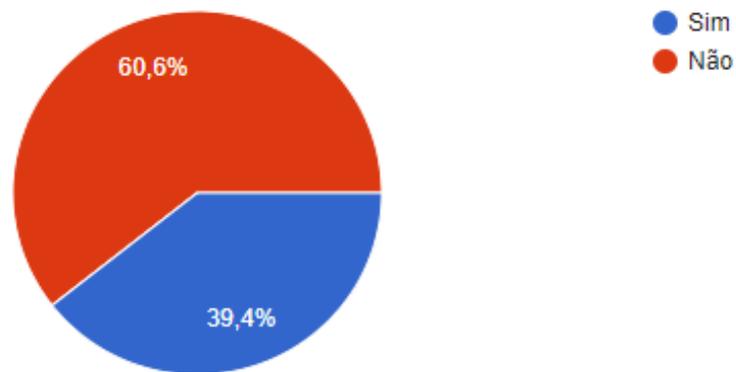


Fonte: Elaboração própria

Nas entrevistas, os trabalhadores alegam não existir controle da plataforma, no entanto, 60,6% (figura 7) dos participantes do questionário responderam que receiam obter uma má avaliação no aplicativo, 43,9% diz ser totalmente relevante a avaliação dos clientes (figura 8), enquanto cerca de 4,5% (corresponde a 3 trabalhadores). Lucas, inclusive, aduz que aumentou o seu número de clientes ao ter sido bem recomendado no aplicativo e que ele mesmo fez o convite para que os clientes o avaliassem bem na plataforma. Mais uma vez revelando como essa empresa utiliza-se da *gamificação* para estimular os trabalhadores a alcançar métricas boas, fortalecendo a racionalidade neoliberal que promove a concorrência, onde o trabalhador deve “motivar-se cada vez mais para satisfazer o cliente” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 331).

Figura 10 – Você receia obter uma má avaliação dos clientes?

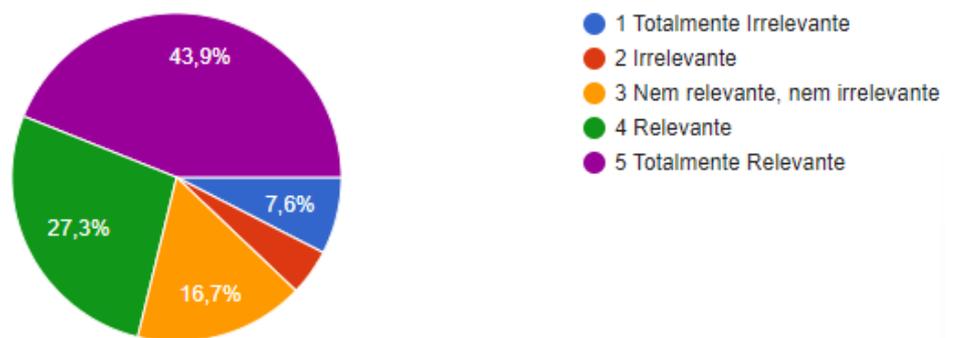
66 respostas



Fonte: Elaboração própria.

Figura 11 – Qual importância você atribui à avaliação do cliente?

66 respostas



Fonte: Elaboração própria.

Do ponto de vista do direito do trabalho, essas avaliações vão de encontro com o disposto no artigo 29, § 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social” (BRASIL, 1943), pois as avaliações negativas causam rebaixamento dos profissionais por meio de mensagens que ficam registradas em suas páginas

peçoais da plataforma. Essas avaliações acontecem de forma unilateral, sem que se permita o contraditório (BITTENCOURT; CARELLI, 2020, p. 1299).

Na mesma direção do que foi pontuado a respeito da *gamificação*, que modifica a mentalidade do trabalhador e o comportamento a partir das métricas, o levando a “motivar-se por si mesmo a partir de suas próprias métricas, com mecanismos de autocoeção e autoculpabilização vistos como espírito empreendedor e o ideal de empresa de si mesmo” (GROHMAN, 2019, p. 115), o mesmo acontece com a estratégia de utilizar “moedas virtuais” para o desbloqueio de contatos é baseada na psicologia comportamental, que há muito tempo descobriu que a utilização de sistema de créditos ou dinheiro virtual, como o cartão de crédito, faz com que as pessoas gastem mais” (BITTENCOURT; CARELLI, 2020, p. 1298).

Han chamaria esse sistema de moedas virtuais de gamificação do mundo do trabalho, o comparando com o jogo que gera mais desempenho e rendimento. Onde o longo e o lento não são compatíveis com a temporalidade do gamer. Nesse sentido, é ideal trabalhar muito, produzir muito, pois isto gera a sensação de êxito e recompensas imediatas (HAN, 2018, p. 69).

Outro ponto importante que merece ser observado neste trabalho diz respeito às entrevistas de Lucas e Pedro, na fala dos trabalhadores ficou claro como esse ideário liberal do *homo agens* (KIZNER, 1992, p. 30), “o indivíduo que aprende a se conduzir” (DARDOT; LAVAL, 2018, p. 140), o homem como um ser ativo que se autodisciplina e se auto educa, que ao empreender ele aprende e isso não importa de que forma vai acontecer, se ele vai perder tempo da sua vida, se isso vai fragilizar a sua saúde. É possível verificar na fala de Pedro como ele se identifica (PEDRO, 07min49seg):

Aquela coisa assim eu sou próprio patrão; eu mando no meu horário, eu que faço. Eu que faço as minhas próprias diretrizes. Se quiser ficar em casa vou trabalhar interno em casa. Tenho aquela possibilidade aí todo sábado eu tô livre. Não devo satisfação a patrão nenhum porque o patrão sou eu mesmo, mas sempre lembrando que eu que tenho que buscar; porque senão buscar aí eu vou ver que a geladeira vai tá vazia. Ali o armário já está faltando alguma coisa então eu que tenho que buscar.

A análise das condições de trabalho dos trabalhadores da plataforma digital GetNinjas evidencia como os trabalhadores de plataformas se concentram no limbo, na zona cinzenta da relação jurídica de trabalho. De acordo com o observado, a partir das entrevistas, questionários e análise das postagens das redes de comunicação que esses trabalhadores se

encontram, bem como a vasta literatura, ficou demonstrada uma típica relação de trabalho autônomo. Os trabalhadores GetNinjas não somente se identificam como autônomos, como também se enquadram nos elementos fáticos da autonomia, estando ausentes os requisitos de vínculo empregatício, como a subordinação.

Recaem sobre o trabalhador todos os riscos do investimento do seu patrimônio na plataforma, que funciona como uma espécie de “classificado digital”, onde se cadastram para vender o seu serviço que pode ser a qualquer custo, inclusive, abaixo do teto recomendado pela categoria, uma vez que a plataforma não estabelece uma cobrança mínima. Essa autonomia dos Ninjas demonstra que, apesar de se enxergarem como empreendedores, eles são trabalhadores precarizados e desprotegidos. Com isso, o processo de negociação pode envolver a redução de preço do trabalho, desvalorização das categorias e precarização do trabalhador.

3.2.1 Concorrência desleal, o sistema de leilão reverso.

Ainda analisando as condições de trabalho dos Ninjas, é mais do que necessário tratar sobre o leilão reverso que decorre da sistemática da própria plataforma (BITTENCOURT; CARELLI, 2021). A forma como a GetNinjas desenhou a sua plataforma, conduz os trabalhadores a participarem de uma espécie de leilão negativo. Esse leilão negativo é, basicamente, uma redução do preço do trabalhador para chegar a um valor ideal do cliente para ele ser contratado. A dinâmica em colocar quatro trabalhadores concorrendo entre si, faz com que esses Ninjas precifiquem o seu trabalho a preços baixos. O entrevistado Pedro explica como funciona para ele esse rebaixamento de preço (PEDRO, 2021):

É justamente é que eu não falei, né; nem todo mundo assim têm às vezes R\$ 150,00 disponível, né. Por causa do cenário que a gente tá vivendo hoje; a gente não tá vivendo cenário muito difícil; onde gêneros alimentícios que é o principal fator dentro dos lares são os gêneros alimentícios e vocês sabem muito bem que tudo se aumentou hoje; tem a questão do combustível para a gente que possui carro, né. Os combustíveis aumentaram muito então o que acontece a gente também não pode colocar um valor de serviço muito alto que o cliente ele pode sentir e não quer que a condição.

No Grupo “Enganados pelo GetNinjas II” (FACEBOOK, 2021), trabalhadores se indignam com o fato de gastar “moedas virtuais” e os clientes informarem que o serviço já foi realizado. Esse é um claro exemplo da problemática dessa dinâmica de disputa pelo mesmo

cliente, fomentado pela empresa-aplicativo. É nessa sistemática que muitos trabalhadores, ávidos pelo trabalho, uma vez que eles se entendem como donos dos seus próprios negócios, precificam o seu trabalho com base na demanda e oportunidade, o entrevistador Lucas descreveu: “o cara quer cotar dentro do aplicativo. Então às vezes eu sei que aquele cara ali não vai fechar. Ele está buscando ver o mais barato, o mais em conta, mas aquilo que eu digo "às vezes o barato sai caro”” (LUCAS, 2021). Há trabalhadores que têm destreza para perceber isso, enquanto outros não. No entanto, um trabalhador denunciou na plataforma do Facebook uma fraude que intensifica o leilão invertido (AMADEU, 2021):

Venho observando alguns pedidos e tenho em mente que esses pedidos são armazenados em nuvens e recolocados como pedidos novos. Aparecem muitos pedidos onde o suposto cliente coloca como previsão de fazer os trabalhos em 30 dias. Se eu compro o pedido, imagino que o cliente precisa dos meus serviços de imediato. Assim sendo caracteriza-se uma fraude

Além disso, a empresa colabora e incentiva concorrência desleal entre os trabalhadores, uma vez que aqueles que dispõem de mais moedas têm mais possibilidade de desbloquear mais demandas, lembrando que quanto mais moedas no pacote, mais caro ele é e, em consequência disso, conquistar mais clientes para negociar. Lado outro, os trabalhadores que possuem menos moedas podem ser mais criteriosos para liberar as solicitações, fazendo com que contatem menos clientes e tenham mais dificuldade em fechar um serviço, conforme pode observar pelo entendimento dos trabalhadores que responderam o questionaram (figura 11), assim acontece com Pedro que consegue arcar com os pacotes (PEDRO, 2021):

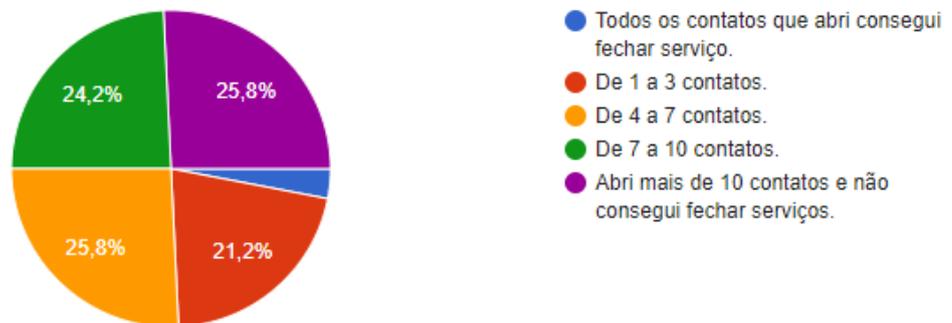
O que acontece se eles foram olhar minha carteira de um investidor é de tá comprando essas moedas mensalmente. Desde o mês de março para cá, né; tem o mês de março, abril, maio, junho, julho, agosto tenho uns 5 (cinco) meses ativo, comprando moedas constantes, né. Então essa questão dessa política de eles colocar um valor exato para abertura de serviço, porque eu tenho acesso, porque eu vou estar concorrendo com mais uns três profissionais; à medida que o cliente vai querer "eu vou esperar outros orçamentos", "tudo bem, tranquilo, fica a *** está a sua disposição"; alguns retornam "Olha, eu não fechei com ninguém não vou fechar com o senhor"; aí, beleza. Já teve situação dessa de com mais de um mês depois um cliente voltou a me comunicar por WhatsApp; "Olhe eu comprei tal peça aqui, o senhor pode vir aqui instalar"; "posso", aí me desloquei e houve êxito. Mas o ruim que eu acho da GetNinjas são os valores exorbitantes para a gente ter acesso a um cliente, para abrir, né

Pode-se afirmar, portanto, que a plataforma GetNinjas aufere seu lucro em cima da exploração da concorrência dos trabalhadores entre si pela oferta de trabalho (BITTENCOURT; CARELLI, 2020). A empresa cobra para os trabalhadores, de forma

indireta, os dados dos clientes que se cadastram em busca de um serviço. É dizer, a empresa-aplicativo é um mercado de dados, cujo seu principal instrumento de obtenção de lucro é o leilão inverso, mediante a promoção da concorrência entre os trabalhadores.

Figura 12 – Você precisa liberar, em média, quantos contatos para fechar um serviço?

66 respostas



Fonte: Elaboração própria

Dessa forma, esse modelo utilizado pela GetNinjas pode ser entendido como uma forma de leilão invertido, em razão do seu *modus operandi*, forçando uma concorrência desigual na precificação do trabalho. Neste modelo de funcionamento, o trabalhador fica desprotegido, sem a garantia de que, ao gastar as moedas, conseguirá fechar os pedidos. Partindo da perspectiva de disputa e meritocracia, encapada pela lógica neoliberal do homem empreendedor, sob a ideia de que “quem vence é o melhor”, nessa dinâmica do leilão reverso, o melhor significa preços baixos, não tendo, necessariamente, relação com a qualidade. Isto é, os trabalhadores são, nesse modelo, tratados como meras mercadorias.

4 PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES NINJAS

Os trabalhadores de plataformas digitais de trabalho de marketplace não se enquadram, em sua maioria, nos requisitos fático-jurídicos de relação de emprego, eles se identificam como autônomos e a realidade fática, conforme foi demonstrado anteriormente, também passa a leitura de que esses trabalhadores são os verdadeiros autônomos. No entanto, ficou

estabelecido que, apesar da autonomia, esses trabalhadores estão submetidos a um sistema precarizante de trabalho, em razão do modelo de concorrência, leilão reverso e utilização das “moedas virtuais”.

É possível perceber que às plataformas digitais de trabalho tem tentando desconfigurar às relações de trabalho vigentes, tratando vínculo de emprego e trabalho autônomo como relação de consumo, é por esta razão que se faz necessário buscar-se a proteção destes trabalhadores a partir da perspectiva constitucional, uma vez que todo o sistema constitucional da Constituição Federal de 1988 é fundamentado no paradigma do Estado Democrático de Direito na concepção de trabalho digno (DELGADO, 2015). Assim, Gabriela Delgado compreende (DELGADO, 2011, p. 70):

A afirmação do valor trabalho digno nas principais economias capitalistas ocidentais desponta como um dos marcos da estruturação da democracia social no mundo contemporâneo. Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por meio, sobretudo, da garantia dos direitos fundamentais de indisponibilidade absoluta) não haverá dignidade humana que sobreviva. É, portanto, pelo trabalho digno que o homem encontra sentido para a vida. Nesse contexto, o Direito do Trabalho é o principal instrumento de desmercantilização do labor humano na economia capitalista, favorecendo esse trabalho com regras superiores aos simples imperativos do mercado.

Diferentemente do que ecoa nas falas abandonadas dos Ninjas, no grupo do WhatsApp, que diz “eu aceitei os termos, então não posso fazer nada quanto a isso” (CLAUDIO, 2021), o direito do trabalho deve socorrer esses trabalhadores precarizados, uma vez que a Magana Carta reconhece a significância “de estruturação do trabalho humano nas sociedades contemporâneas, ao atribuir à justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar não somente os conflitos decorrentes das relações de emprego, como também de relações de trabalho” (HOR; SILVA, 2008, p. 187).

O princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho (OIT) versa que trabalho não é mercadoria, isso significa que “o trabalho não pode ser tratado como um bem meramente econômico sujeito às leis de oferta e demanda, vedando-se, por conseguinte, que seja objeto de livre estipulação pelas partes” (BITTENCOURT; CARELLI, 2020, p. 1304), dessa forma, é necessária a existência de regulamentação que limite a atuação dessas plataformas e resguarde a dignidade humana, “pois o trabalho se trata de uma mercadoria fictícia, existindo, na realidade seres humanos que trabalham” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 55). Assim, não cabe ao mercado à regulamentação da vida humana. Em relação ao

primeiro, que fique resguardada às operações; para os trabalhadores, a proteção estatal frente à negociação nesse “mercado humano” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 55).

A OIT adotou a Convenção nº 181 que regula as “agências de emprego privadas” que define agência de emprego, no art. 1º, a, como (BRASIL, 2021): “Serviços que visam à aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possa decorrer”, dessa forma, é possível perceber que esse é exatamente o papel da GetNinjas, não ofertando emprego, mas trabalho *latu sensu*, quando ela diz no seu termo de uso que o seu objetivo é (GETNINJAS, 2021): “Permitir aos Contratantes que utilizem a Plataforma para livremente e sem direcionamento ou interferência busquem orçamentos de Prestadores”. A plataforma de trabalho GetNinjas é, portanto, uma plataforma que funciona como uma agência de anúncios de trabalho de *marketplace*.

Noutro aspecto, a Convenção 181, como pontua Bittencourt e Carelli (2021), dispõe a respeito do impedimento de cobrança de honorários ou outros encargos, como versa o art. 7º da Convenção (BRASIL, 2021): “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.”. Neste sentido, a plataforma de marketplace aqui estudada realiza cobranças, mediante moedas virtuais, que precisam ser compradas pelos trabalhadores, permitindo que eles só tenham acesso aos contratantes por meio de desbloqueio, através de pagamento.

Dessa forma, o artigo 7º da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, pretende com a norma, garantir isonomia na busca de trabalho e para que não aconteça “a concorrência desleal por um trabalhador que tiver mais recursos, perpetuando a desigualdade econômica e social não é permitida a cobrança de percentuais” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 55). Apesar da convenção não ter sido ratificada pelo Brasil, por força do artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, ela pode ser aplicada, em razão da ausência de regras específicas no direito brasileiro. Dessa forma, a aplicação das recomendações e convenções (ainda que não ratificadas) encontra respaldo legal:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum

será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Assim sendo, apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas não apresentar uma proteção digna aos trabalhadores autônomos, os trabalhadores de marketplace, sobretudo os Ninjas, podem encontrar respaldo supralegal no tocante a reclamação mais pertinente feita por eles: a cobrança de moedas para o desbloqueio dos contatos e a concorrência desleal promovida pela plataforma. Bittencourt e Carelli ainda cita a Lei nº 6.019/1974, em seu art. 18, que abordando sobre intermediação de mão de obra, aduz (BITTENCOURT; CARELLI, 2020) que é “vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei” (BRASIL, 1974).

Ademais, a empresa GetNinjas é uma intermediadora de relações, tal como a plataforma digital Mercado Livre que intermedia relação de consumo. O Direito do Consumidor, apesar de regularizar uma relação de consumo, ele tem como um dos princípios basilares o princípio da vulnerabilidade (previsto no art. 4º, inciso I, do Código de Defesa do Consumidor), que consiste na proteção do sujeito mais fraco (MIRAGEM, 2016), isso porque se entende que existe um desequilíbrio entre os dois sujeitos econômicos, o consumidor e o fornecedor. É com base nesse entendimento que o Mercado Livre é responsável por eventuais danos aos consumidores, apesar de ser uma intermediadora entre consumidor e fornecedor.

Portanto, partindo desta análise, a plataforma GetNinjas pode ser responsabilizada por eventuais danos causados aos trabalhadores, uma vez que a empresa-plataforma não exige nenhum tipo de identificação dos consumidores, garantias ou cobranças pelo acesso, recaindo apenas para o trabalhador o ônus do “orçamento gratuito”. A responsabilidade por eventuais danos aos Ninjas se faz necessário, porque muitas vezes prestam serviço para os clientes da plataforma e não são remunerados, gastam moedas para desbloqueio dos contatos e não são correspondidos, além de terem que concordar com termo de uso unilateral.

Desse modo, a cobrança das “moedas virtuais”, a concorrência desleal e a omissão da GetNinjas perante a relação entre os trabalhadores e os clientes, com base no princípio da não-mercantilização do trabalho, por analogia a Lei nº 6.019/1974 (BITTENCOURT; CARELLI, 2020) e, no art. 4º, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor, de acordo com Bittencourt e Carelli, não é legal e não convencional, principalmente por afrontar preceito normativo hierarquicamente superior à norma que regula a relação de trabalho autônoma.

4.1 GARANTIA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DIGNO AO TRABALHADOR DA PLATAFORMA DIGITAL GETNINJAS

Os Ninjas são trabalhadores autônomos, não havendo que se falar em vínculo de emprego. O trabalho autônomo, contudo, foi inserido no artigo 442 - B, na Consolidação das Leis Trabalhistas com o advento da Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista, para informar que o trabalhador autônomo, ainda que contratado por uma empresa com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, isso não se configura vínculo de emprego. Afastada a relação de emprego, os Ninjas enquadrados nesta categoria de trabalho necessitam de uma proteção constitucional.

O direito do trabalho já enfrentou e tem enfrentado muitas modificações ao longo do tempo. A última Reforma Trabalhista no Brasil é um exemplo de retrocesso ao direito do trabalho e é fruto de uma política de austeridade (CAVALLAZZI; SILVA, 2019) e da racionalidade neoliberal, que tem avançado ao redor do mundo. Contudo, a Constituição Federal, conhecida como Carta Cidadã, não poderia ser diferente, pois se afasta dessa racionalidade neoliberal, e se aproxima, ao seu turno, dos paradigmas da promoção ao bem-estar social e. É o que entendem De França, Dos Santos, Dutra e Matos (DE FRANÇA; DOS SANTOS; DUTRA; MATOS, 2020, p. 74):

“O paradigma do Estado Democrático de Direito, assentado nos pilares da dignidade da pessoa humana, da sociedade civil democrática e inclusiva e da sociedade política democrática e inclusiva, desponta no cenário dos paradigmas de Estado Constitucional como alternativa que incorpora e supera as vicissitudes do Estado Social – notadamente os contingenciamentos da liberdade que haviam sido engendrados por alguns modelos – sem abrir mão do compromisso estabelecido com a ideia de proteção social e de construção da igualdade material alcançada quando da superação do paradigma do Estado Liberal (DELGADO, 2015).”

É a partir da leitura do *caput*, do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, que se extrai a interpretação do princípio da vedação do retrocesso social, o qual diz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 2021). É desta perspectiva, deste dispositivo que se entende que o princípio da vedação do retrocesso social vai impelir arbitrariedades, tanto dos sujeitos públicos, quanto dos privados, no que tange os direitos sociais, além disso, o princípio da vedação do retrocesso social também está vinculado ao dever de realização progressiva dos direitos sociais (SARLET, 2019). Isso porque a Constituição Federal de 1988 constitui direitos irrenunciáveis aos trabalhadores brasileiros, isso porque o paradigma

democrático pressupõe a centralidade da pessoa humana ((DE FRANÇA; DOS SANTOS; DUTRA; MATOS, 2020, p. 74):

Essa perspectiva democrática pressupõe a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e o compromisso maior com a garantia da sua dignidade, assentada como fundamento da República Federativa no Brasil no art. 1º, inciso IV. Isso significa rejeitar perspectivas que instrumentalizem ou compreendam o ser humano como meio, delimitando seu valor ético enquanto fim em si mesmo, a ser resguardado pela ordem jurídica a partir do princípio da segurança (DELGADO, 2015).

A proteção social, estabelecida pelo artigo 7º da Magna Carta deve ser interpretado favorável aos trabalhadores das plataformas de *marketplace*, especialmente a GetNinjas. É observando este princípio do retrocesso social que se vê onde a plataforma GetNinjas se insere, pois, é visível nos relatos dos Ninjas que arcar com o pagamento do desbloqueio dos contatos pode-se tornar demasiadamente oneroso, ao passo que estes trabalhadores, ao pagar para trabalhar, podem chegar ao final do mês sem auferir se quer um salário mínimo. A Constituição Federal dispõe em seu art. 7º, IV e V que são direitos dos trabalhadores (BRASIL, 1988):

“IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”.

A proteção ao salário mínimo é fundamentada na ideia da dignidade humana dos trabalhadores, para que este salário seja suficiente para garantir aos trabalhadores, direitos básicos e fundamentais a sua existência. Fica a cargo dos trabalhadores autônomos o pagamento da sua previdência social, os cuidados com a sua saúde, educação e lazer, mas com a redução do valor do seu trabalho, se torna inviável um trabalhador auferir renda suficiente para garantir esses direitos. O entrevistado Lucas reconhece o problema de não ser um trabalhador formal no tocante a assinatura da sua carteira quando diz que: “melhor porque é bom você trabalhar numa empresa? É por qual questão? Pagar INSS” (LUCAS, 2021).

Além da proteção a um valor mínimo, a garantia de um piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho não é algo respeitado na plataforma, pois quando um trabalhador, para concorrer com outros trabalhadores podem reduzir o seu preço. Dessa forma, a plataforma deve garantir que os obreiros inscritos não sejam submetidos a esse sistema de mercantilização do trabalho, no lugar de promover como tem feito com a concorrência desleal promovida pelo desbloqueio dos contatos.

Assim, a Constituição de 1988 não se refere apenas a empregados, mas trabalhadores *latu sensu*, abrangido a todo e qualquer trabalhador. A plataforma, portanto, que promove a redução de preço do trabalho, é diretamente responsável pela redução de valores adquiridos pelos trabalhadores nesta plataforma. A promoção pela dignidade humana não deve ser apenas do Estado, mas também das pessoas privadas, pois os direitos fundamentais tem eficácia horizontal (SARLET, 2019, p. 1412).

Além do preço das “moedas digitais” se tornarem onerosas para os trabalhadores, a concorrência desleal que a empresa fomenta entre os Nijas e a falta de informação necessária a respeito dos valores correspondente em dinheiro real das “moedas virtuais” faz com que estes trabalhadores reduzam o valor do seu trabalho, confrontando diretamente o quanto exposto pelo inciso IV, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988 e o princípio da não-mercantilização do trabalho, regido pela Convenção 181 da OIT, isso porque a OIT também emitiu no relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor*, a importância do controle humano da tecnologia, a favor do trabalho digno (OIT, 2021, p. 44).

Esta cobrança de “moedas virtuais” exige um custo a mais aos trabalhadores, de forma que diante desta situação a empresa não assume qualquer ônus do trabalhador em relação ao cliente, bem como a sua falta de transparência gera insegurança destes trabalhadores, os quais não sabem exatamente quanto se gasta para realizar o desbloqueio destes contatos. Dessa forma, a falta de transparência em relação às moedas, a desistência dos clientes e a concorrência desleal são fatores que incomodam os Ninjas, embora não consigam identificar qual é exatamente o problema real nessa relação, pois, nos relatos já mencionado neste trabalho, os trabalhadores entendem que é possível disso acontecer, uma vez que se submetem a um termo de condições de uso. É neste sentido que a OIT entende como um afronte a dignidade humana (BARZOTTO; BRENDA; MUSKULIN, 2020, p. 2020):

Nesse cenário, há uma preocupação mundial referente à transparência nas relações de trabalho atuais, o que fica evidente pela análise da legislação, conforme exemplificado acima. A Declaração do Centenário da OIT, ao afirmar que o ser humano deve estar no centro do mundo do trabalho, reafirma a dignidade deste trabalhador, ainda que circundado por novos desafios tecnológicos do trabalho digital, tanto que a Comissão Mundial para o Futuro do Trabalho, da OIT, no relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor*, reforçou a importância do controle humano da tecnologia, a favor do trabalho digno (OIT, 2019, p. 44). De acordo com referido relatório, faz-se necessária a implementação de uma regulamentação para controlar o uso de dados e a responsabilidade pelo uso dos algoritmos no mundo do trabalho. Políticas de transparência devem ser adotadas pelas empresas para que os trabalhadores não só tomem conhecimento das informações que estão sendo rastreadas mas também para que tenham acesso a seus dados (OIT, 2019, p. 45-46).

O sistema de concorrência, a falta de garantia da empresa-aplicativo de resposta aos Ninjas ou, até mesmo, estorno dos valores gastos com clientes que não respondem aos trabalhadores, fica evidenciado o mecanismo de compra e venda do trabalho como mercadoria, uma vez que esse modelo promove a discriminação daqueles que possuem possibilidade de comprar mais “moedas virtuais”, confrontando mais uma vez a dinâmica da Norma Maior, pois se extrai do princípio da proteção e do trabalho digno, a centralidade do trabalho no obreiro, pois o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano” (DELGADO, 2006, p. 2007).

Neste sentido, o paradigma constitucional é para estabelecer o Estado Social Democrático de Direito, o qual não se submete a regulação de mercado que visa tão somente o acúmulo de capital, desconsiderando as questões de proteção social, fragilizando ainda mais o obreiro desprotegido. É por essa razão que se faz necessária a garantia do mínimo existencial, que impeça arbitrariedade destas empresas. Assim, é nesta concepção do Estado Democrático de Direito que é extraído do texto constitucional, a noção do trabalho digno (DELGADO, 2015). É neste entendimento que de França, Dultra Matos e Santos discorrem (DE FRANÇA; DOS SANTOS; DULTRA; MATOS, 2020, p. 75):

Para tanto, cabe não apenas reconhecer a centralidade do trabalho na sociedade salarial (CASTEL, 1998), como também alargar, numa perspectiva atenta à dignidade da pessoa humana, o conceito de trabalho, cujos valores são preservados pelo art. 1º, IV, da Carta Constitucional de 1988. Reconhecer o trabalho não apenas como fonte de subsistência, mas como fonte de dignidade, integração social e desenvolvimento do sujeito que labora é dar eficácia máxima a esse direito fundamental, que indubitavelmente alcança a subjetividade e o patrimônio imaterial dos que trabalham.

Pois bem, a ideia de dignidade humana e da proteção social sugere uma proteção constitucional a todo trabalho, seja ele autônomo ou não, impelindo, desta forma, a atuação mercadológica nas relações de trabalho, garantindo, com isso, melhores condições aos trabalhadores autônomos que sempre estiveram nessa situação precarizante. Assim, a GetNinjas, em razão do seu papel de intermediador e organizador do trabalho, tem a responsabilidade de proporcionar e garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores submetidos a esta relação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisar sobre as plataformas digitais de trabalho possibilita que este trabalho avançasse na pesquisa, o qual foi se utilizar de outros instrumentos de estudos para se aproximar da vivência dos trabalhadores, realizando um aprendizado ainda mais aprofundado do mundo fático em contraponto às normas jurídicas. Esta forma de investigação da realidade permite uma visão interdisciplinar dos fenômenos jurídicos, pois agrega conhecimentos diversos.

Assim, a primeira preocupação desta monografia foi analisar os caminhos que levaram as novas formas de organização empresarial através das revoluções industriais, a qual culminou no atual momento, o da indústria 4.0. Neste contexto surgiu uma nova forma de organização de trabalho, possibilitada pelas novas TICs, a plataformização digital do trabalho. Constatou-se que esse modelo de trabalho não tem nada de novo, apesar do uso recorrente de tecnologias, pois o que se verifica ao longo desses avanços é a tentativa patronal de quebrar a resistência operária à exploração, intensificando a dependência do trabalho aos ditames do capital. O uso das tecnologias no trabalho faz com que aumente a produção em troca de salários, prendendo o trabalhador ao salário por produção.

Como visto, a plataformização do trabalho digital é a nova organização do trabalho emergida da chamada quarta revolução industrial. A tecnologia de plataformas digitais permitiu que a dinâmica de produção aumentasse, facilitando a conexão em tempo real, via web, da demanda e solicitante. Essa realidade de plataformização tem alcançado diversas esferas da vida, de forma que dificilmente se encontrará grandes empresas que não tenha se submetido ao uso das plataformas digitais, a exemplo da Magazine Luiza que tem deixado de ser uma empresa de *e-commerce*, para se tornar uma empresa de *marketplace*. No entanto, em contrapartida desses avanços, nota-se a diminuição dos trabalhadores assalariados pelas empresas que competem na economia digital.

A partir do estudo do funcionamento das plataformas digitais e, mais concretamente, da plataforma de marketplace GetNinjas, através da análise de um modelo de contrato e de compilação de dados acerca do perfil dos Ninjas, a partir de três pesquisas disponíveis, foi possível concluir que os trabalhadores da plataforma digital de marketplace laboram sob autonomia, inexistindo relação de emprego entre a plataforma digital de trabalho e os Ninjas. Por outro lado, foram constatados mais de um perfil de trabalhadores Ninjas, aqueles que são verdadeiros autônomos e utilizam da plataforma para aumentar o seu leque de clientes; e

aqueles que estão desempregados, em busca de trabalho juridicamente empregado e vivendo na beira da informalidade.

Além de perceber que não existe relação de emprego dos trabalhadores Ninjas, nota-se que os trabalhadores são submetidos à concorrência desleal e a uma espécie de leilão inverso, cujos trabalhadores são obrigados a pagar para poder trabalhar, isso porque a plataforma se define como um classificado virtual, mais conhecido como agência de trabalho, conforme ficou constatado pelo contrato unilateral disponibilizado pela empresa. Nestes termos, ficou constatado que esse sistema de concorrência desleal e de leilão reverso promovido pela empresa, não é legal e nem convencional, indo de encontro ao art. 8º da CLT, por força do princípio da não-mercantilização do trabalho, consagrado pela Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, nota-se que os trabalhadores autônomos da GetNinjas se encontram vulneráveis à regulação mercadológica, constituída e incentivada pela racionalidade neoliberal que trata trabalhadores precarizados como empreendedores. A proposta deste trabalho é trilhar caminhos de proteção para os trabalhadores autônomos, a partir dos paradigmas constitucional do Estado Social Democrático de Direito, que objetiva a garantia do trabalho digno. Uma vez que o trabalho não é uma mercadoria, sendo, portanto, o trabalhador a parte vulnerável da relação trabalhista.

São embasados na perspectiva da dignidade humana que se deve olhar esses trabalhadores, sob a luz da Carta Magna Brasileira, os colocando como centrais na relação de trabalho, visto que o trabalho não pode ser o fim em si mesmo, cabendo ao Estado, portanto, não somente ser garante desses direitos fundamentais indisponíveis e irrenunciáveis, como promover um Estado Social Democrático de Direito para estes trabalhadores.

Destarte, apesar dos Ninjas não estarem cobertos pela CLT, em razão de não se inserirem como empregados, mas como trabalhadores autônomos, não podem ficar desprotegidos e submetidos à normatização mercadológica, pois ninguém pode ser submetido a um nível de trabalho que não se assegure ao mínimo existencial. Ficando, portanto, evidente a irregularidade da empresa GetNinjas por promover concorrência desigual entre os trabalhadores, a redução do trabalho e o leilão reverso.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Felipe. Magazine Luiza (MGLU3) prevê fechar mais lojas por conta da pandemia em 2021. **Eu quero investir**, São Paulo, 17 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.euqueroinvestir.com/magazine-luiza-fechar-lojas-pandemia-2021/>>. Acesso em: 26 de set. de 2021.
- AMARAL, A.; FRAGOSO, S.; RECUERO, R. **Métodos de pesquisa para internet**. Sulina: Editora Meridional, 2011.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. L. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARENDT, H. **A condição humana**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.
- ARKTIS. **Indústria 4.0, A Quarta Revolução Industrial**. Sorocaba, 04 dez. 2015. Disponível em: <http://arktis.com.br/aquarta-revolucao-daindustria/>. Acesso em: 16. set. 2021.
- Redação PAN. Banco PAN faz parceria com GetNinjas para turbinar microempreendedorismo no Brasil. **Banco PAN**, São Paulo, 28 ago. 2021. Disponível em: <https://www.bancopan.com.br/blog/publicacoes/banco-pan-e-getninjas-parceria-pelo-microempreendedorismo.htm>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- BARDOZOTO, L. C.; BRENDA, L.; MISKULIN, A. P. C.S. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho *In*: CARELLI, R. L.; CAVALCANTI, T. M.; DA FONSECA, V. P. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 65-84. ISBN (eletrônico) 978-65-88299-00-5.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 26 jun. 2021.

CARELLI, R. D. L.; BITTENCOURT, A.T. DEC. Ninjas fazem Bico? Um estudo de plataformas de crowdsourcing no Brasil. **Revista Estudos Institucionais (REI)**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, 30 dez. 2020.

CASILLI, A. A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Revista Matrizes**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 13-21, jan./abr. 2020. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>>. Acesso em: 21 set. 2020.

CAVALLAZZI, R. L.; SA SILVA, S.G. Políticas de austeridade no Brasil contemporâneo: retrocessos laborais e consumerista. **Revista dos tribunais online**, São Paulo, v. 126, ano 28, p. 17-50, nov./dez. 2019. Disponível em: <https://revistadedireitodoconsumidor.emnuvens.com.br/rdc/article/view/1280/1200>. Acesso em: 21 set. 2020.

D'ANDRÉA, C. **Pesquisando plataformas online**: conceitos e métodos. Salvador: EDUFBA, 2020.

DA SILVA, S. G. C. L.; HORN, H. C. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172571>. Acesso em: 23 set. 2021.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

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

DELGADO, G. N. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

EMANUEL. Ninja no grupo do WhatsApp. nov. 2021. Participante do grupo: Tâmara Brito de França. Salvador, 2021. 1 arquivo jpeg. [a captura da tela encontra-se no Apêndice "A" desta monografia].

Facebook: Grupo enganados pela GetNinjas II. 2021. Disponível em: <https://www.facebook.com/groups/180544456850181>. Acesso em: 20 nov. 2021.

GETNINJAS. Home Page. **GetNinjas**, São Paulo, 2021a. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

GETNINJAS. Quem somos. **GetNinjas**, São Paulo, 2021b. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br/quem-somos>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

GETNINJAS. Painel do trabalhador. **GetNinjas**, São Paulo, 2021c. Disponível no aplicativo dos trabalhadores da plataforma GetNinjas. Acesso em: 10 nov. 2021.

GETNINJAS. Termos e condições gerais de uso do site. **GetNinjas**, São Paulo, 2021d. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

GROHMAN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Aracaju, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan./abr. 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/issue/view/964>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

HAN, B. C. **Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Domicílios brasileiros. **IBGE**, Brasília, 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/21130-domicilios-brasileiros.html>. Acesso em: 23 set. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa mostra que 82,7% dos domicílios brasileiros têm acesso à internet. **IBGE**, Brasília, 2019. Disponível em: [https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2021/abril/pesquisa-mostra-que827dosdomiciliosbrasileirostemacessoainternet#:~:text=Em%202019%2C%20entre%20as%20183,estudantes%20\(75%2C8%5\)](https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2021/abril/pesquisa-mostra-que827dosdomiciliosbrasileirostemacessoainternet#:~:text=Em%202019%2C%20entre%20as%20183,estudantes%20(75%2C8%5)). Acesso em: 23 set. 2021.

IGREJA, R. L. O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. *In*: MACHADO, M. R. (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 11-37.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MATOS, B. S.; DOS SANTOS, G. A. T. M.; DULTRA, R.; DE FRANÇA, T. B.; Q. O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais. **Revista Laborare**, Salvador, v. 3, p. 72-87, 2020.

MIRAGEM, B. **Curso de direito do consumidor I Bruno Miragem**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

OIT. Convenção 161. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_161.html. Acesso em: 18 ago. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 181: Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas**. Brasília: OIT, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242713/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2021.

OLIVEIRA, M.C.S; CARELLI, R. L. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

PASQUINI, T. C. de S. **Proposta de ferramenta para relacionar os princípios da gestão da qualidade aos pilares da indústria 4.0:** a influência da indústria 4.0 na área da qualidade. 2018. Artigo (Especialização em Engenharia da Qualidade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2018. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/23211>. Acesso em: 23 set. 2021.

PEDRO. Entrevista I. [ago. 2021]. Entrevistadores: Randerson Haine e Tâmara Brito. Salvador: UFBA, 2021. 1 arquivo .mp4 (56m26s). [O roteiro da entrevista encontra-se transcrita no Apêndice "A" desta monografia].

PEDRO. Entrevista II. [set. 2021]. Entrevistadores: Randerson Haine e Tâmara Brito. Salvador: UFBA, 2021. 1 arquivo .mp4 (44m 48s). [O roteiro da entrevista encontra-se transcrito no Apêndice "A" desta monografia].

PEREIRA, V. B. M. **Entregadores de plataformas digitais:** autônomos ou empregados? Um estudo sobre a natureza e condições do trabalho uberizado. 2019. Monografia (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

KIRZNER, I. **The Meaning of Market Process:** Easy in the Development of Modern Austrian Economics. Londres: Routledge, 1992.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo. (3. Câmara de Direito Privado). **Apelação Cível nº 1003656-41.2020.8.26.0100.** Marco Civil da Internet. Retirada de Página e Postagens Indevidas. Prazo de cumprimento. Dias corridos. Honorários sucumbenciais. Princípio da Causalidade. Apelante: Getninjas Atividades de Internet Ltda. Apelado: Facebook Serviços Online do Brasil Ltda. Relator: Des. Carlos Alberto de Salles, 25 de maio de 2021. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1217973066/apelacao-civel-ac-10036564120208260100-sp-1003656-4120208260100/inteiro-teor-1217973127>. Acesso em: 29 nov. 2021.

SARLET, I. W.; MARIONI, L. G; MITIDIERO, D. **Curso de direito constitucional.** 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SCANDELAI, A. L. de O. A precarização do trabalho: da revolução industrial ao neoliberalismo. **Colloquium Humanarum**, Presidente Prudente, v. 7. n. 1, p. 21-31, 2010. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/340>. Acesso em: 02 nov. 2021.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, T. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. *E-book*.

WhatsApp: Grupo do WhatsApp GetNinjas – Dicas. 2021. Nome fictício de trabalhador - Claudio, 2021.

APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Universidade Federal da Bahia

Faculdade de Direito

Orientador: Murilo Oliveira

Estudantes: Randerson Hainer, Tâmara Brito de França.

Roteiro de entrevista

PERFIL DOS ENTREVISTADOS.

Nesta parte, vamos conversar sobre características pessoais como idade, escolaridade, situação de trabalho, cor, gênero, cidade de nascimento, última remuneração.

1. Você permanece prestando serviços para a GetNinjas? Caso contrário, o que te levou a deixar a plataforma? Como foi o processo de saída da plataforma?
2. Você utiliza a GetNinjas com qual objetivo?
3. A sua escolaridade é relevante para o momento da contratação do serviço?
4. De que forma você presta serviço como pessoa jurídica? (CASO TENHA RESPONDIDO PJ NO QUESTIONÁRIO).
5. O que te motivou ser um Ninja?
6. Por que não está procurando emprego?
7. Por que está procurando emprego?
8. Por que não se considera autônomo?
9. O que te torna um autônomo?
10. Por que a avaliação do reclamante é relevante para você?
11. Por que a avaliação do reclamante não é relevante para você?
12. O que aconteceu com a sua conta quando você recebeu uma má avaliação?
13. Você sabe o porquê da GetNinjas ter removido o seu perfil? (PARA QUEM JÁ TEVE O PERFIL REMOVIDO POR MÁ AVALIAÇÃO)
14. Como você soube que o seu perfil foi removido por má avaliação?
15. Você já recorreu à GetNinjas após ter o perfil removido?
16. O que você fez quando a GetNinjas removeu o seu perfil?
17. A GetNinjas é o seu único meio para obter clientes?
18. Quais são as formas que você consegue cooptar clientes?

19. O que você pensa a respeito do sistema de moedas da empresa? Concorda com os valores cobrados?
20. Acredita que esse sistema de moedas é um investimento?
21. A GetNinjas afirma que a aquisição dos pacotes de moedas te garante um retorno maior com os clientes, sendo assim, de que forma a aquisição das moedas pode te garantir a prestação de serviços e o retorno esperado?
22. Se você já sofreu calote, ao prestar um serviço, você recorreu o pagamento da prestação de alguma forma? Buscou da GetNinjas?
23. A GetNinjas deixa explícito o quanto você desembolsa, em reais, para desbloquear um contato?
24. A proporção de quanto mais clientes você desbloqueia, mais retorno você têm é verdadeira?
25. O que você fez ao pagar pelo pacote de moedas e não ter conseguido clientes?