

Capítulo #15



Trabalho na Gig Economy: Desmistificando o empreendedor de si mesmo no documentário “Gig – A uberização do trabalho”

**Bruna Balthazar de Paula
Ilton Garcia da Costa**

1. Introdução

“Qual o risco que nós queremos assumir para que as nossas necessidades sejam atendidas de uma forma mais barata?”. Lançado em 2019, o documentário brasileiro *Gig – a uberização do trabalho* inicia com uma questão, ancorada no ritmo da chuva, tiquetaqueando, e que se transforma em uma trilha sonora alarmante, como quem pergunta: o que já nos trouxe e ainda nos trará o decorrer do tempo e o futuro? Com direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho, o documentário tem como tema as alterações nas relações de trabalho decorrentes do que se convencionou chamar como *Gig economy*, uma das expressões utilizadas para definir o modelo econômico característico da 4ª Revolução Industrial, definido pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes realizado em plataformas digitais ou aplicativos.

Visando mostrar a realidade por trás do discurso das empresas, o documentário é construído a partir de dados estatísticos, pesquisas, depoimentos e relatos de trabalhadores de plataformas digitais de diferentes áreas de atuação, como motoristas de veículos para transporte individual de passageiros, motoboys e entregadores, diarista, professor, locutores e, até mesmo, goleiro de partidas de futebol amador; bem como de análises de pesquisadores da área, nacionais e internacionais, contando com a participação de Bárbara Castro, professora do Departamento de Sociologia da Unicamp - Universidade Estadual de Campinas; David Harvey, professor de antropologia e geografia da Universidade de Nova York (EUA); José Dari Krein, professor do Instituto de Economia da Unicamp - Universidade Estadual de Campinas; Ricardo Abramovay, professor do Departamento de Economia da USP – Universidade de São Paulo; Rodrigo Carelli, professor de Direito do Trabalho da UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro e Procurador do Trabalho; Teresa Moreira, professora da Escola de Direito da Universidade do Minho (Portugal); Trebor Scholz, professor de cultura e mídia da The New School (EUA); Veena Dubal, professora de direito da Universidade da Califórnia (EUA); e Vitor Filgueiras: professor do

Departamento de Economia da UFBA – Universidade Federal da Bahia.

O documentário divide-se em oito quadros, após a sua introdução: “1. Gig; 2. Empreendedor de si mesmo; 3. Risco; 4. Corrida para o fundo do poço; 5. Hope labor: trabalho por esperança; 6. Gamificação; 7. Big (little) brother; 8. Quem vai pagar?”. Como peças fundamentais em sua construção, propõe-se a um objetivo, que pode ser compreendido como a desmistificação do discurso do empreendedor de si mesmo, do trabalho livre e autônomo, da recusa da figura de empregador pelas plataformas, motivo pelo qual busca-se, neste trabalho, compreender a atual realidade dos trabalhadores digitais, baseando-se na referida obra, na pesquisa bibliográfica, jurisprudência e legislação relativa, verificando-se a veracidade do discurso proferido e utilizado pelas plataformas digitais sobre a natureza jurídica da relação havida entre estas com os trabalhadores cadastrados.

2. Gig Economy e uberização do trabalho

O trabalho é um fenômeno da vida social que acompanha o progresso técnico-científico e as alterações da organização produtiva, como ocorreu ao longo das chamadas revoluções industriais, as quais impactaram diretamente nas formas de desenvolvimento do trabalho. O salto tecnológico havido no mundo produtivo na segunda década do século XXI alterou a morfologia do trabalho: o rápido e exponencial desenvolvimento de tecnologias da informação e comunicação (TIC) e do maquinário digital – internet das coisas, inteligência artificial, impressora 3D, big data, machine learning – e a logística empresarial controlada digitalmente, por processos produtivos automatizados e robotizados, é chamada de 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0, proposta nascida na Alemanha em 2011 (ANTUNES, 2020, p. 13-14). Esse salto tecnológico foi proporcionado por uma velocidade de inovação nunca antes presenciada, motivo pelo qual é compreendida como uma disrupção no processo produtivo anteriormente conhecido.

Os atuais disruptores mais conhecidos, como a Uber, o Airbnb, o Alibaba, hoje mundialmente conhecidos eram, até poucos anos, relativamente desconhecidos (SCHWAB, 2016, p. 18).

Essa modificação na organização produtiva de caráter hiper tecnológico alterou a configuração social, inclusive nas relações de trabalho, ocasionando a confusão entre domínios físico, biológico e virtuais da realidade. A utilização dessas tecnologias de informação e comunicação (TIC) foram possibilitadas por dois fenômenos: utilização de aparelhos celulares smartphones e avanço célere da internet móvel. A combinação destes dois fatores propiciou o ambiente de criação de plataformas digitais pelas empresas, dentre as quais, as de prestação de serviços com oferta em larga escala de trabalhadores (LOUREIRO e FONSECA, 2020, p. 178; CARELLI e BITTENCOURT, 2020, p. 1290).

Diversos nomes denominam essa nova organização produtiva e modelo econômico, citando-se: sharing economy ou economia compartilhada; gig economy ou economia do bico; uber economy ou uberização; crowdsourcing; crowdworking ou trabalho em multidão; work on demand ou trabalho sob demanda; platform economy ou economia de plataforma; entre tantas outras denominações. Antunes e Filgueiras (2020, p. 62) analisam que todas estas pretendem identificar a mesma forma de trabalho que possui as seguintes identidades: 1) contratos on-line entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas; 2) Uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangentes de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda”. Destaca-se o cuidado apresentado por Carelli e Bittencourt (2020, p. 1302) na utilização e escolha da denominação, em razão de que “não existe prestação de serviço que se dê on-line, pois todo labor humano é prestado no que podemos chamar de ‘vida real’ (off-line)”.

É sobre essa nova forma de organização produtiva - gig economy - e suas conseqüentes alterações na morfologia do trabalho que se volta o documentário “Gig – a uberização do trabalho”. Seguindo-se o caminho proposto pelo documentário, este inaugura

o primeiro quadro com a realidade: dois trabalhadores explicam suas respectivas motivações para o cadastro nos aplicativos e realização deste tipo de trabalho. Josefa, diarista, conta que conheceu o aplicativo e, em seu primeiro ano, não houve nenhum problema com a real possibilidade de “pagar as contas”. Relata, porém, que em um sábado de Natal aceitou a demanda para realização de uma diária de 4 horas, momento em que soube da disparidade entre os preços pagos pela cliente e repassados a ela: Josefa recebe R\$ 74,00; em um dia regular, a cliente afirmou pagar R\$ 120,00, mas, como era Natal, foi cobrado pelo mesmo serviço o valor de R\$ 180,00; Josefa recebeu a mesma quantia. Roderic, motoboy, afirma que, no início, todos falavam que o aplicativo geraria praticidade, até mesmo pela proximidade das corridas, e a categoria dos motoboys migrou para as plataformas. Hoje, bloqueado, está passando por dificuldades. Os depoimentos iniciais são uma amostra de que o discurso inicial das plataformas ou o “paraíso do trabalho precarizado” (ANTUNES, 2020, p. 13) começa a desvanecer.

Veena Dubal esclarece em sua primeira fala:

o que essas empresas alegam é que elas apenas conectam duas pessoas: os clientes e os prestadores de serviços. Para a sobrevivência dessas empresas, que se chama de plataformas, é fundamental, pela maneira como foram concebidas, alegarem que não possuem funcionários. [...]. São apenas intermediárias. E é um argumento legal (jurídico) muito inteligente, mas, essencialmente, não passa de retórica.

Vitor Filgueiras aponta, na primeira parte, que as empresas afirmam sua condição intermediária, dando a oportunidade para que os trabalhadores façam a prestação de serviços através do aplicativo, mas que esse discurso é a inversão completa do que ocorre na realidade. Rodrigo Carelli afirma sobre a narrativa de liberdade: “O preço é estipulado pelo próprio algoritmo, a forma de realizar o trabalho é pelo algoritmo, os clientes são entregues pelo algoritmo, tudo sai pelo algoritmo. Então, não há liberdade”.

Novamente, no primeiro quadro, o documentário direciona seu objetivo, evidenciando o quanto a linguagem e o discurso utilizados são importantes na construção de um ideário que permite a exploração do trabalho, com a concordância do Estado, dos

clientes, inclusive, dos trabalhadores. A narrativa é elemento central para mascarar uma natureza, ou seja, escamotear aquilo que ocorre, de fato, no mundo real, proporcionando a eficiência no alcance de seus objetivos (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020, p. 60). E, na fala de Vitor Filgueiras: “essa narrativa de que elas só são as proprietárias do algoritmo, é a narrativa do interesse dela. Ao dizer que só é a proprietária, ela se exime, por definição, de outras responsabilidades. Em particular, o processo de regulação do trabalho”. A narrativa de autonomia é, assim, instrumento necessário para se evitar a regulamentação.

3. Autonomia x subordinação: empreendedor ou proletário de si mesmo?

A ideia de empreendedor de si mesmo não é novidade trazida pelas plataformas, mas potencializadas com a tecnologia. Para tanto, antes de adentrar ao contexto da economia de plataformas, o documentário traz três análises de Veena Dubal, David Harvey e Trebor Scholz, que indicam que a flexibilização e precarização do trabalho é um processo anterior, ocorrido desde os anos 1970, no qual as empresas deixaram de ser empregadoras diretas para corte de custos, contexto em que surgem a terceirização e a prestação de serviços. As análises são – não à toa – perpassadas por cenas de Margaret Thatcher e Ronald Reagan, difusores do neoliberalismo, corrente econômica que difundiu a necessidade de flexibilização do trabalho enquanto instrumento de combate à crise econômica.

Na década de 1960, a tradicional classe trabalhadora começa a ser afetada por mudanças tecnológicas inseridas na organização produtiva. Contudo, somente na década de 1970 há a alavancagem do modelo neoliberal a nível global com a inserção de elementos como competitividade, descentralização, horizontalização da produção como formas de flexibilização do trabalho visando a redução dos custos de produção. Neste contexto, surgem a terceirização, a prestação de serviços, a intermitência, como léxico e pragmática da empresa corporativa globalizada, formando-se um novo grupo

socioeconômico marcado pelas relações de trabalho inseguras ou precarizadas (STANDING, 2020, p. 23; COSTA, TOSAWA e CACHICHI, 2019, p. 151-152; ALVES, 2009, p. 189; ANTUNES, 2020, p. 11). Antunes (2020, p. 16) afirma que o conjunto de mudanças, ocorrido desde os anos 1970, intensificou-se no início do século XXI, com a expansão das tecnologias de informação e comunicação. A expansão da tecnologia vivenciada na Indústria 4.0 ampliou os processos de flexibilização das relações de trabalho, florescendo um novo proletariado de serviços.

A flexibilização já se encontra no discurso das plataformas digitais, que afirmam ser meramente intermediadoras entre consumidores e prestadores de serviços, de modo que estes últimos são trabalhadores autônomos e não possuem níveis de subordinação: não possuem controle de horário, podem se desligar da plataforma sem notificação, podem trabalhar apenas quanto tiverem essa intenção. Sobre a natureza, Antunes e Filgueiras (2020, p. 62 e 64-65) destacam que a apresentação das organizações se dá como empresas de tecnologia que promovem a intermediação de dois lados e, não havendo um compromisso formal de continuidade, argumentam que os trabalhadores possuem liberdade para a realização dos serviços. É neste exato sentido que a Associação Brasileira Online to Offline (O2O) - que representa, de acordo com sua própria definição, os interesses das plataformas digitais no Brasil - respondeu aos produtores do documentário, conforme nota divulgada no site oficial da produção. A Associação O2O possui mais de 140 plataformas digitais associadas e, apesar de ter se recusado a participar do documentário, recebeu uma série de perguntas, descritas no site oficial do documentário referenciado neste trabalho, e emitiu uma nota explicativa. Em seu conteúdo afirma:

A Associação Online to Offline (ABO2O) esclarece que os aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros são plataformas digitais que conectam prestadores de serviços e usuários. Este segmento “Online to Offline” (O2O), inserido na economia do compartilhamento, tem como atividade principal a intermediação da oferta de bens e serviços por meio de transações que se iniciam na internet, via desktop ou dispositivo móvel (online) e são finalizadas

com o recebimento de produtos ou serviços no mundo físico (offline). Estes prestadores de serviço passaram a contar com tecnologias para otimizar o seu trabalho, além das possibilidades de atuarem sozinhos ou via cooperativas. (REPORTER BRASIL, 2019).

Em seguida, a nota explicativa ressalta que “conforme o entendimento de centenas de decisões em diversos Tribunais Regionais do Trabalho, estes prestadores de serviço são autônomos e podem realizar entregas e viagens de acordo com sua conveniência”. E continua: “Como autônomos, possuem flexibilidade de trabalho, a renda decorre de sua produtividade e estão sujeitos às regras e coberturas da Previdência Social dessa categoria” (REPORTER BRASIL, 2019). Assim, na nota explicativa emitida pela Associação O2O à produção do documentário é possível confirmar o discurso utilizado para representar a relação jurídica havida. Mas não há, diferentemente do alegado pela O2O, uma convergência de entendimentos sobre a natureza jurídica da relação entre as plataformas e os prestadores de serviços.

A jurisprudência é divergente: verifica-se a existência de decisões sobre a existência de vínculo de emprego em Tribunais Regionais do Trabalho e juízes do trabalho e, até mesmo, em pareceres do Ministério Público do Trabalho, citando-se, como exemplo, recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região¹ que entendeu presente a subordinação e reconheceu vínculo de emprego entre o motorista profissional e a Uber. A 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, ao julgar conflito de competência², entendeu que as demandas devem ser julgadas na justiça comum pela ausência de vínculo de emprego. O Tribunal Superior do Trabalho possui quatro decisões³ sobre vínculo de emprego de plataformas digitais, todas elas da Uber: em nenhuma houve reconhecimento

1. RO 010129119.2018.5.01.0015. Desembargadora relatora: Carina Rodrigues Bicalho. 7ª Turma. Data do julgamento: 07/07/2021. Data da publicação: 13/07/2021.

2. Conflito de Competência Nº 164.544 – MG; Ministro Relator: Moura Ribeiro.

3. 1ª decisão: AIRR 011199-47.2017.5.03.0185; Órgão Judicante: 8ª Turma; Relatora: Dora Maria da Costa; Julgamento: 18/12/2018; Publicação: 31/01/2019. 2ª decisão: AIRR 1000123-89.2017.5.02.0038; Órgão Judicante: 5ª Turma; Relator: Breno Medeiros; Julgamento: 05/02/2020; Publicação: 07/02/2020. 3ª decisão: AIRR 10575-88.2019.5.03.0003; Órgão Judicante: 4ª Turma; Relator: Alexandre Luiz Ramos; Julgamento: 09/09/2020; Publicação: 11/09/2020. 4ª decisão: RR 10555-54.2019.5.03.0179; Órgão Judicante: 4ª Turma Relator: Ives Gandra Martins Filho; Julgamento: 02/03/2021; Publicação: 05/03/2021.

de vínculo de emprego por entenderem a existência de autonomia na prestação de serviços, incompatível com a relação empregatícia. Contudo, um novo elemento foi inserido na jurisprudência: de forma inédita, a Seção Especializada em Dissídios Individuais Subseção II do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região decidiu, no mandado de segurança nº 0103519-41.2020.5.01.0000 impetrado pela Uber, sobre a legalidade da realização de perícia técnica no algoritmo da plataforma requerida pelo reclamante como prova técnica sobre controle e subordinação no desenvolvimento do trabalho.

Nas decisões citadas, a questão central é sobre a existência de vínculo de emprego regulado pela legislação protetiva do trabalho. O vínculo de emprego está caracterizado pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que determinam que a relação empregatícia se configura com a conjunção de cinco elementos: subordinação; habitualidade; onerosidade; pessoalidade; pessoa física. O elemento de maior problema de análise é o da subordinação, sendo que, conforme transcrito acima, há posicionamentos de que a autonomia desses trabalhadores é incompatível com a subordinação empregatícia, enquanto outros compreendem que as formas de controle das plataformas evidenciam novas formas de uma subordinação sutil e algorítmica, configurando o elemento necessário para reconhecimento da relação de emprego.

Em estudo sobre as decisões proferidas em ações trabalhistas envolvendo as plataformas digitais, Orsini e Leme (2021, p. 24-25) analisaram a estratégias de litigância utilizadas pelas referidas empresas na opção de celebração de acordos antes de decisões judiciais em grau recursal contrárias a seus interesses, conforme predição de resultados realizadas por estas. No artigo, as autoras indicaram que o primeiro indício de manipulação da jurisprudência, através da celebração dos acordos, ocorreu na ação trabalhista nº 0011863-62-2016.5.03.0137, movida em face da Uber, em que foi celebrado acordo um dia antes da sessão de julgamento em valor próximo ao valor da causa indicado na inicial, requerendo a imediata retirada da pauta. A conclusão obtida, a partir da análise de demandas judiciais, levantadas por certidões obtidas nos Tribunais Regionais do Trabalho, é de que a conciliação seletiva é adotada como estratégia

pela Uber, baseando-se no posicionamento dos julgadores. Por fim, indicam a existência de mudanças na compreensão dos tribunais, em razão da não homologação de acordos ocorrida na 10^a e na 11^a Turmas do TRT3 (ORSINI E LEME, 2021, p. 28-29 e 34). Assim, verificada que há estratégias de atuação de litigância pelas plataformas, como a Uber, os resultados quantitativos de decisões judiciais, no Brasil, devem ser analisados com ressalvas.

As divergências, no Brasil⁴, são encontradas nos projetos de lei em andamento que visam regulamentar o trabalho em plataformas digitais: Projeto de Lei (PL) n° 3597/2020, mantendo condição autônoma; o PL n° 3577, que altera a CLT e considera a categoria como empregado; o PL n° 3570/2020, PL n° 3574, de 2020, PL n° 3748/2020 e o PL 4172/2020, regulam o trabalho como uma categoria intermediária, não são empregados, mas, também, não são considerados autônomos. Contudo, os textos dos projetos de lei não atendem dinâmicas reais das atividades dos trabalhadores por plataformas digitais, ressaltando-se o exemplo de que se voltam aos motoristas e entregadores, não havendo direcionamento a outras formas de trabalho desenvolvidas pelas plataformas digitais, que se expandem a cada dia mais – já tendo chegado no futebol amador.

Antunes e Filgueiras (2020, p. 76) sintetizam as perspectivas existentes na literatura que se referem ao “adeus à classe trabalhadora”: a primeira pressupõe que o trabalho autônomo está substituindo o trabalho assalariado, assim, supõe por inconteste o discurso das plataformas digitais sobre a natureza do trabalho realizado com autonomia; a segunda afirma a constituição de uma zona cinzenta, pois as alterações ocorridas no mundo do trabalho estão em expansão e não se enquadram nem como autônomas ou assalariadas, sendo amplamente aceita, inclusive no documento emitido pela Organização Internacional do Trabalho nomeado “The changing nature of jobs”; a terceira é proposta por Guy Standing

4. Em outros países já foram proferidas decisões sobre vínculo de emprego, como no estado da Califórnia, nos Estados Unidos, em que foi aprovada a lei Assembly Bill (AB5) codificando decisão proferida pela Suprema Corte da Califórnia no caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*. Também, no Reino Unido a Suprema Corte decidiu, em fevereiro de 2021, pela existência de direitos trabalhistas aos motoristas da Uber, reconhecendo que não há independência no trabalho realizado. Ainda que se tratem de sistemas jurídicos distintos, ressalta-se que as decisões e legislação sedimentaram a garantia de direitos aos referidos trabalhadores.

que entende pela ascensão de uma nova classe social ao redor do mundo, denominada por ele de precariado, para a qual a regulação protetiva do trabalho não seria a solução. Os autores mencionados, Antunes e Filgueiras, se encontram na quarta perspectiva: pelo reconhecimento e regulamentação como categoria de emprego.

No documentário o posicionamento exato nas referidas perspectivas não é de conclusão evidente, mas rechaça, frontalmente, a primeira perspectiva a partir da indicação de mecanismos de controle e sanção, bem como a da necessidade de trabalho de uma massa de trabalhadores desempregados que se sujeita às condições unilaterais impostas pelas plataformas. Ricardo Abramovay traz uma importante característica do empresário ou empreendedor, que transcende a discussão da dicotomia liberdade/subordinação: “a ideia de que esses trabalhadores são empresários só pode ser uma falácia cínica porque o empresário, o empreendedor, não é somente aquele que assume os riscos daquilo que faz. O empresário, o empreendedor, é aquele que traz para a sociedade algum tipo de novidade em função do seu talento, da sua disposição em correr riscos”.

271

Ratificando as análises, os depoimentos dos trabalhadores esclarecem as questões sobre funcionamento da plataforma que evidenciam a pouca liberdade existente no exercício do trabalho, destacando-se a arbitrariedade nos processos de rescisão: Roderic e Alessandro, motoboy e motorista, respectivamente, informam que foram descadastrados dos aplicativos sem nenhum tipo de justificativa. Sobre a unilateralidade, Calo e Rosenblat (2017, p. 1661) destacam referente à Uber:

Por exemplo: a Uber possui uma política de aceitação de corridas às cegas, [...] Se o motorista aceitar a corrida e declinar em seguida, a sua taxa de cancelamento é afetada, o que pode colocar o seu trabalho em perigo. Motoristas que não cumprem os requisitos definidos pela Uber como padrões de comportamento, como um alto índice de aceites de corridas, um baixo índice de cancelamento e alta avaliação de passageiros, correm o risco de serem desativados (suspensão temporário ou desligamento permanente) pela plataforma da Uber⁵.

5. Tradução livre.

Em relação às condições de trabalho, os quadros Risco e Corrida ao fundo do poço focam em histórias de trabalhadores que as relatam e indicam os riscos assumidos para sua consecução. Iniciam-se pela apresentando o pior cenário possível: a morte de um motorista da Uber em Londrina/PR. E narra o repórter ao fundo: “Este já é o terceiro caso de motorista do aplicativo que é morto no Paraná em menos de duas semanas”. Em seguida, o documentário acompanha José Roberto, motorista, em uma reunião com cinco motoristas da Uber realizada na casa de dois deles: o casal Terezinha e Donato. Destacada a sua simplicidade da residência, os motoristas se reúnem para comentar os riscos no exercício da profissão. José Roberto comenta: “todos os dias, quando eu levanto, eu começo a dirigir eu falo “meu Deus, me guarda”. Donato acrescenta: “depois de 6 meses trabalhando na Uber, eu aprendi que é cada um por si e Deus ajude a gente a não morrer, porque o risco é diário, as situações são críticas”.

Os acidentes também fazem parte da rotina desses trabalhadores. Sérgio Santos, motoboy, aparece deitado na cama em sua casa na periferia de São Paulo: sofreu recentemente uma colisão com um carro. Questionado sobre o seguro da moto, afirma não ter condições de fazê-lo pela necessidade de pagamento de outras despesas. E acrescenta: “A minha vida inteira, praticamente, foi trabalhar em metalúrgica. Depois disso daí, ‘tava’ difícil emprego, eu parti pros aplicativos, pizzaria... Pra mim, trabalhar em indústria é muito bom”. Além do risco, Sérgio evidencia em sua fala a necessidade de trabalhar e a ausência de opção dos empregos formais, quando se refere ao trabalho em indústria, ou seja, ressaltando a questão: opção ou falta dela? Como ressaltam em suas análises, Teresa Moreira afirma que a ideia é de que “pior do que ser explorado é a ausência de qualquer exploração” e Rodrigo Carelli destaca o discurso do “melhor qualquer trabalho do que nenhum trabalho”. É apresentado, assim, o questionamento sobre a motivação para adesão às plataformas: procura por liberdade/ autonomia ou necessidade de sobrevivência? Sim e não, responde a quarta e quinta partes do documentário, que tratam do trabalho por esperança e da gamificação.

4. Esperança e jogo: o cérebro humano como estratégia de subordinação

Uma animação com um motoboy dirigindo sozinho em uma pista e concorrendo com outros motoboys, enquanto aparecem mensagens de bônus, recompensas, promoções, vale compra e etc (desde que cumpridas as metas estabelecidas pelos aplicativos). Assim se inicia a quinta parte do documentário sobre gamificação, expressão que indica a utilização de estratégias de jogos em outros ambientes. Veena Dubal indica que o New York Times⁶ publicou reportagem investigativa sobre a utilização de “truques psicológicos” pela Uber para acelerar motoristas, ou seja, utilizando-se de especialistas, tomaram o que é conhecido do cérebro humano para fazer os motoristas se sentirem como viciados no trabalho. Ricardo Abramovay vê como uma transferência de cultura existente no Vale do Silício de competição e trabalho intenso à base da pirâmide digital, incentivando um sentimento individualista. Sobre esse individualismo, Rodrigo Carelli aponta que a intenção é, também, colocar o trabalhador na visão do empreendedor de si mesmo em concorrência com outros.

273

Corroborando as análises realizadas, o documentário traz uma série de mensagens trocadas entre motoristas de aplicativos em grupo do aplicativo de mensagens Whatsapp, precedida por uma introdução explicativa de Roderic, quem afirma que as conversas acabam ocorrendo em tom de competição, agravado pelo direcionamento de corridas, que é “nebuloso”, e explica a existência do “peixe” como a pessoa que tem favorecimento da empresa, porque é aquele que não recusa corridas, que cumpre número de corridas para ganhar jaquetas, capacete, bônus de natal. Neste ponto, o documentário traz, anonimamente, mensagens do aplicativo WhatsApp de um grupo de entregadores: de um lado, uns criticam e mostram as obscuridades e divergências de valores;

6. Enunciada como “How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers’ Buttons” ou na tradução livre “Como a Uber Usa Truques Psicológicos para Estimular seus Motoristas”, a reportagem investigativa do jornal New York Times constatou que a Uber contratou profissionais para inserir elementos de jogos, videogames e recompensas não remuneratórias para estimular motoristas a trabalhar mais e, inclusive, aceitar corridas em locais de menor remuneração, sem nenhum tipo de coerção, explorando a questão psicológica de cumprir metas e objetivos.

de outro, outros afirmam que é necessário “não ser preguiçoso” e cultuam a narrativa do esforço próprio.

Dois outros elementos-chave são indicados no documentário: o leilão inverso e a avaliação do consumidor. Renilson e Claudia, locutores, contam que foram surgindo aplicativos e os profissionais e as demandas foram migrando para essas plataformas em que a concorrência é imensa. Renilson afirma: “foram surgindo os aplicativos, as plataformas, onde você posta seu portfólio. E também tem um monte de gente, então, você tem muita concorrência ali”; “Viver dessas plataformas onde tem a voz da gente cadastrada é quase impossível, porque os valores, pela concorrência mesmo, acabam sendo ofertados bem menos”. No formato da plataforma de trabalhos de locução do documentário, o leilão inverso é um desenho de algumas plataformas, que coloca trabalhadores em concorrência direta para as ofertas de trabalho, como, por exemplo, na plataforma GetNinjas, em que o contratante pode jogar com os indicados num leilão negativo, possuindo como limite somente a própria recusa do trabalho (CARELLI e BITTENCOURT, 2020, p. 1301).

O segundo ponto, a avaliação dos consumidores, consiste em um dos principais elementos de validação utilizados pelas plataformas, classificando consumidores, trabalhadores e clientes, ainda que não tenham sido necessariamente criados pelas plataformas digitais, são elementos próprios do seu desenho e funcionamento (OLIVEIRA, COSTA e ASSIS, 2020, p. 1272). Sobre este aspecto da avaliação, destaca-se o depoimento de Ricardo Abramovay: primeiramente, ele apresenta que o intuito original, na economia de compartilhamento, era a sua utilização como medida de confiabilidade do usuário (como num aplicativo de caronas, por exemplo). Contudo, o instrumento de avaliação nas plataformas de serviços, além de não carregar a intenção original, consiste em um procedimento antidemocrático, porque não permite ao trabalhador que conteste ou interponha alguma espécie de recurso da avaliação que lhe é dada. Ratificando a análise, Josefa, diarista, afirma que para o profissional manter sua imagem precisa fazer e cumprir trabalhos que sequer são remunerados pelo aplicativo para que a sua nota

seja mantida, como organizar a casa antes de realizar a limpeza contratada.

Mas o relato mais emblemático do documentário, no quadro da Gamificação, é o de Jefferson, goleiro de partidas de futebol amador. A sua crença no aplicativo é a completa adesão às narrativas mencionadas. Jefferson conta que a própria convocação é “bacana”, porque é um apito de árbitro e há um ranking dos melhores goleiros, que aceitam mais convocações e que a inteligência artificial “enxuga” aquele que não aceita com frequência. São concedidos prêmios, como bolas, uniformes, camisetas. Em sua opinião, ele acredita que tudo isso consiste em motivação do trabalho. Sobre esses mecanismos, Bárbara Castro esclarece que a gamificação não é algo novo, mas potencializado com a tecnologia, pois, com o estabelecimento de metas e competições, os trabalhadores se inserem no jogo e contribuem com a produção extra da empresa, mas o engajamento subjetivo pode ter consequências negativas, como o excesso de horas de trabalho. Assim, as estratégias psicológicas de jogos utilizadas pelas plataformas aliam-se aos índices de desemprego para subsunção destes trabalhadores às condições de trabalho pré-estabelecidas.

5. Considerações finais (ou ‘quem vai pagar?’)

A última parte do documentário propõe: “quem vai pagar?” Ou seja, pergunta como e a quem será atribuída a responsabilidade de tais mudanças da organização produtiva. Com oito quadros bem delineados, o documentário é estruturado com clareza na mensagem e no posicionamento propondo-se em sentido contrário ao funcionamento obscuro das plataformas digitais: a ideia central é entender as verdadeiras regras de funcionamento das plataformas, essas um tanto quanto obscuras, e a realidade que envolve os trabalhadores nessas novas modalidades de trabalho. As intersecções do documentário são apoiadas por dados e reportagens relacionadas ao tema do documentário, de forma bastante ilustrativa. A partir da compilação proposta de diferentes realidades vividas, análises e

dados, evidencia-se que a narrativa não só de ausência de relação empregatícia, mas como da impossibilidade de regulamentação pelo Estado, é essencial para o funcionamento das plataformas digitais, da forma como foram desenhadas e concebidas.

Ainda, verifica-se que a narrativa do empreendedorismo e autonomia, consistentes na suposta liberdade para trabalhar, é, de fato, a inversão do processo real que se estabelece. As plataformas detêm formas sutis de controle e subordinação a partir do algoritmo criado por estas para designar trabalho, definir tarifas, impor sanções aos trabalhadores que recusam ou cancelam demandar e decidir, unilateral e injustificadamente, sobre a rescisão dos contratos firmados com os trabalhadores. Agregada à falta de liberdade nas definições dentro das plataformas, acresce-se a falta de liberdade de opção: o cenário de crise e desemprego, bem como as estratégias de jogos utilizadas pelas plataformas consistem, assim, em importantes ferramentas aliadas à necessidade de renda e sobrevivência material dos trabalhadores, contribuindo na sujeição às condições de trabalho e subordinação às regras impostas de maneira unilateral. Soma-se, por fim, a ausência de convergência de entendimentos no Direito, necessária para a consolidação de tratamento desta relação jurídica.

O consumidor/cliente está omissos no documentário, mas a ele é direcionada a pergunta inicial. Respondendo à pergunta inicial, a continuidade do documentário é a sua resposta e reflexão: trabalhadores na chuva realizando entregas de moto ou bicicleta, trabalhador acidentado, diarista sem contrato, valores ínfimos, concorrência e individualização; em suma, a precarização do trabalho desregulamentado e desprotegido pelo Estado.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

ABO2O. **Quem somos**: diretoria, propósito, associados. Disponível em: <https://o2obrasil.com.br>. Acesso em: 30 jun. 2021.

ALVES, Giovani. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal**: precarização do trabalho e redundância salarial. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul/dez 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3577 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909106&filename=PL+3577/2020. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3597 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3748 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 05 fev. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4172 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL+4172/2020. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3570 de 2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias

(LPTA). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8127651>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3574 de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8864004>. Acesso em: 02 mar. 2021.

CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. The Taking Economy: Uber, Information, And Power. **Columbia Law Review**, v. 117, p. 1623-1690, 2017.

CARELLI, Rodrigo L.; BITTENCOURT, Angela T. C.; Ninjas fazem bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, set./dez. 2020

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suely; CACHICHI, Rogério Cangussu D. Denationalization Production and Social Exclusion in Labor Economics Globalized. **Nomos (Fortaleza)**, v. 39, p. 149-162, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabaho e outras reflexões**. Jota [S.l.: s.n.], 2019. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/documentos/2019/o_trabalho_na_gig_economy_-_jota_2019.pdf. Acesso em: 12. jun. 2021.

LOUREIRO, Uriel, FONSECA, Bruno. Crowdwork e o trabalho on demand: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, Brasil, n. 32, p. 175-190, 2020.

OLIVEIRA, Murilo C. Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne K. Barbosa. Os Motoristas da Plataforma Uber: Fatos, Julgados e Crítica. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes.

Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021.

REPORTER BRASIL. **Gig - a uberização do trabalho**. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/gig>. Acesso em: 05 jul. 2021.

SCHEIBER, NOAM. **How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 31 jul. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2017.