



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA UFSC  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE HISTÓRIA  
CURSO DE HISTÓRIA

Matheus Heck Melz

**Trabalhadores no “Quarto Chinês”: Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil contemporâneo**

Florianópolis

2024

MATHEUS HECK MELZ

**Trabalhadores no “Quarto Chinês”: Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil contemporâneo**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de História do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharelado e Licenciatura em História.

Orientador(a): Prof. Rodrigo Bragio Bonaldo

Florianópolis

2024

Melz, Matheus Heck

Trabalhadores no "Quarto Chinês": Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil  
coautor Matheus Heck/Melz ; orientador, Rodrigo Bragio Bonaldo, 2024.

118 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de  
Filosofia e Ciências Humanas, Graduação em História,  
Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. História. 2. Inteligência Artificial. 3.  
Precarização. 4. Plataformas Digitais. 5. Neoliberalismo.  
I. Bonaldo, Rodrigo Bragio. II. Universidade Federal de  
Santa Catarina. Graduação em História. III. Título.



### ATA DE DEFESA DE TCC

Aos treze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, às nove horas por videoconferência, reuniu-se a Banca Examinadora composta pelo Professor Rodrigo Bragio Bonaldo, Orientador e Presidente, pela Professora Glaucia Cristina Candian Fraccaro, Titular da Banca, e pelo Professor Kenzo Soares Seto, Suplente, designados pela Portaria nº 38/2024/HST/CFH do Senhor Chefe do Departamento de História, a fim de arguirem o Trabalho de Conclusão de Curso do acadêmico **Matheus Heck Melz**, subordinado ao título: **“Trabalhadores no “Quarto Chinês”: Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil contemporâneo”**. Aberta a Sessão pelo Senhor Presidente, o acadêmico expôs o seu trabalho. Terminada a exposição dentro do tempo regulamentar, o mesmo foi arguido pelos membros da Banca Examinadora e, em seguida, prestou os esclarecimentos necessários. Após, foram atribuídas notas, tendo o candidato recebido do Professor Rodrigo Bragio Bonaldo a nota final 10., da Professora Glaucia Cristina Candian Fraccaro a nota final 10 e do Professor Kenzo Soares Seto a nota final 10.; sendo aprovado com a nota final 10. O acadêmico deverá entregar o Trabalho de Conclusão de Curso em sua forma definitiva, em versão digital à Coordenadoria do Curso de História até o dia vinte de dezembro de dois mil e vinte e quatro. Nada mais havendo a tratar, a presente ata será assinada pelos membros da Banca Examinadora e pelo candidato.

Florianópolis, 13 de dezembro de 2024.

Banca Examinadora:

Prof. Rodrigo Bragio Bonaldo

Prof.a Glaucia Cristina Candian Fraccaro

Prof. Kenzo Soares Seto

Candidato Matheus Heck Melz



Documento assinado digitalmente  
**RODRIGO BRAGIO BONALDO**  
Data: 13/12/2024 11:47:25-0300  
CPF: \*\*\*.883.830-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://u.ufrsc.br>



Documento assinado digitalmente  
**GLAUCIA CRISTINA CANDIAN FRACCARO**  
Data: 13/12/2024 13:07:11-0300  
CPF: \*\*\*.028.748-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://u.ufrsc.br>



Documento assinado digitalmente  
**KENZO SOARES SETO**  
Data: 13/12/2024 11:58:53-0300  
CPF: \*\*\*.499.877-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://u.ufrsc.br>



Documento assinado digitalmente  
**MATHEUS HECK MELZ**  
Data: 13/12/2024 11:57:33-0300  
CPF: \*\*\*.527.700-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://u.ufrsc.br>



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
**DEPARTAMENTO DE HISTÓRIA**  
Campus Universitário Trindade  
CEP 88.040-900 Florianópolis Santa Catarina  
FONE (048) 3721-9249 - FAX: (048) 3721-9359

Atesto que o acadêmico(a) Matheus Heck Melz, matrícula n.º22250624, entregou a versão final de seu TCC cujo título é Trabalhadores no "Quarto Chinês": Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil contemporâneo, com as devidas correções sugeridas pela banca de defesa.

Florianópolis, 15 de dezembro de 2024.



Documento assinado digitalmente

Rodrigo Bragio Bonafide

Data: 15/12/2024 11:21:39-0300

CPF: \*\*\*.985.030-\*\*

Verifique as assinaturas em <https://sica.ufsc.br>

---

Orientador(a)

## DEDICATÓRIA

À minha família e amigos, que sempre acreditaram em mim e no desenvolvimento deste projeto.

E a todos os trabalhadores e trabalhadoras, que merecem uma vida mais digna.

## AGRADECIMENTOS

A realização dos agradecimentos não é uma tarefa fácil, especialmente ao concluir mais uma etapa da graduação. Pensando neste TCC, não agradeço apenas às pessoas que estiveram ao meu lado neste momento final, mas também àquelas que me acompanharam ao longo de toda a graduação, nos diversos momentos e desafios vividos ao longo desses oito anos de trajetória dentro da universidade.

Não posso deixar de expressar minha gratidão aos amigos e professores que fizeram parte significativa da minha vida acadêmica, mesmo fora da UFSC. Minha jornada começou na UNISINOS, no Rio Grande do Sul, onde tive a oportunidade de conhecer pessoas incríveis, que contribuíram imensamente para o meu crescimento em conhecimento e experiência. Essas interações me ajudaram a desenvolver um senso crítico mais aguçado e a ver a História de uma forma mais profunda e profissional.

Com minha chegada à UFSC, em 2022, tive a oportunidade de fazer novas amizades e de contar com professores excepcionais, que também contribuíram para meu desenvolvimento acadêmico, tornando essa experiência ainda mais enriquecedora. Foram dois anos na UFSC, um tempo relativamente curto, mas intenso, que trouxe ótimas vivências, amizades, colegas e uma diversidade de aprendizados.

Quero agradecer especialmente às pessoas mais próximas, que me apoiaram durante toda essa trajetória. Aos meus pais, Inácio Luiz Melz e Vera Lúcia Heck, por estarem sempre ao meu lado, oferecendo ajuda e suporte em todos os momentos necessários. Meu padrasto por estar auxiliando também. E aos meus irmãos, Vitor, Lara e Pâmella, que foram fundamentais, oferecendo apoio nos momentos difíceis, risadas nos momentos de distração, e presença quando me sentia distante de casa.

Também agradeço à minha psicóloga, uma pessoa essencial que está presente em minha vida há algum tempo e tem sido um apoio constante nos momentos mais desafiadores, ajudando-me a lidar com dúvidas e a esclarecer questões ligadas ao ambiente acadêmico, o que foi muito valioso no desenvolvimento deste TCC.

Por fim, expresso minha gratidão ao meu orientador, Rodrigo Bonaldo, uma pessoa incrível que esteve ao meu lado durante todo o processo de escrita do TCC. Sempre atencioso e disposto a ajudar, ele foi fundamental para que o desenvolvimento do projeto ocorresse de forma tranquila e sem grandes obstáculos.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo da empresa Appen, que operam no contexto das plataformas digitais. A pesquisa desenvolve uma discussão histórica sobre o neoliberalismo e oferece uma contextualização detalhada da natureza e funcionamento dessas plataformas, explorando o modelo de trabalho que elas impõem, para um estudo mais empírico foram entrevistados trabalhadores da Uber com objetivo de embasar melhor a forma que acontece esse modelo de trabalho. Para compreender as condições financeiras e laborais desses trabalhadores, foram realizadas entrevistas que revelam o impacto da baixa remuneração, que muitas vezes obriga os moderadores a buscar múltiplas fontes de renda ou depender de outras contribuições financeiras no ambiente doméstico. Além disso, o estudo destaca o impacto mental causado pelo trabalho muitas vezes causado pelo trabalho repetitivo ou bem como a falta de comunicação efetiva com a empresa onde os trabalhadores necessitam de auxílio de um aos outros para tirar dúvidas já que o suporte da Appen é totalmente falho na realização de tal tarefa, ambos fatores que agravam a precarização das condições laborais. A análise inclui uma perspectiva histórica sobre a precarização financeira no Brasil, desde a redemocratização até os dias atuais, com ênfase em como políticas neoliberais, como a reforma trabalhista de 2017, têm reforçado as vulnerabilidades dos trabalhadores, exacerbando a desregulamentação e a volatilidade econômica que moldam o mercado de trabalho contemporâneo.

**Palavras chave:** Appen. Inteligência Artificial. Plataformas Digitais. Precarização. Remuneração. Neoliberalismo.

## ABSTRACT

This work aims to analyze the working conditions of content moderators at Appen, who operate within the digital platform context. The research develops a historical discussion on neoliberalism and provides a detailed contextualization of the nature and functioning of these platforms, exploring the labor model they impose. To support a more empirical study, Uber drivers were interviewed to better understand how this work model operates. To comprehend the financial and labor conditions of these workers, interviews were conducted, revealing the impact of low wages, which often force moderators to seek multiple sources of income or rely on additional financial contributions within their households. Furthermore, the study highlights the mental strain caused by repetitive tasks and the lack of effective communication with the company. Workers frequently need to rely on one another for assistance and clarification since Appen's support system is inadequate. These factors collectively exacerbate the precarization of labor conditions. The analysis includes a historical perspective on financial precarization in Brazil, from the period of democratization to the present day, emphasizing how neoliberal policies, such as the 2017 labor reform, have heightened worker vulnerabilities, intensifying deregulation and economic volatility that shape the contemporary labor market.

**Keywords:** Appen. Artificial Intelligence. Digital Platforms. Precarization. Wages. Neoliberalism.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CCPA</b>	Lei de Privacidade do Consumidor da Califórnia
<b>GDPR</b>	Regulamento Geral de Proteção de Dados
<b>IDC</b>	International Data Corporation
<b>LGPD</b>	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
<b>NSA</b>	Agência de Segurança Nacional
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2.TRABALHO, NEOLIBERALISMO E PLATAFORMAS DIGITAIS</b> .....	16
2.1. A Evolução Histórica do Trabalho e o Neoliberalismo.....	16
2.1.1. Trabalho no Contexto Neoliberal.....	18
2.1.2. Precarização e Flexibilização das Relações Laborais.....	21
2.2. O Surgimento das Plataformas Digitais de Trabalho.....	23
2.2.1. Economia Gig, Microtarefas e Plataformas de Inteligência Artificial.....	31
2.3. O Modelo de Negócios das Plataformas de IA: Exemplo da Appen.....	36
2.4. Capitalismo de Vigilância e Controle Digital.....	38
2.4.1. Mecanismos de Vigilância e Exploração nas Plataformas.....	42
<b>3. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DE IA</b> .....	49
3.1. Perfil dos Trabalhadores Entrevistados.....	49
3.2. A Ilusão de Ganhos em Dólar e o Controle do Tempo de Trabalho.....	56
3.2.1. Baixa Remuneração e Instabilidade Financeira.....	57
3.2.2. Condições de Trabalho e Remuneração.....	59
3.3. Trabalho Repetitivo e Desgaste Mental.....	66
<b>4.0 DESVALORIZAÇÃO SALARIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS HISTÓRICOS E NOVAS CONFIGURAÇÕES DE TRABALHOS</b> .....	68
4.1 Histórico da Desvalorização Salarial no Brasil.....	68
4.1.2 Neoliberalismo e Flexibilização: A Intensificação da Precarização.....	70
4.2. Aspectos Históricos e Conjunturais da Precarização no Brasil.....	72
4.2.1 Impacto do Neoliberalismo na Configuração do Trabalho Plataformizado.....	78
4.3. Perspectivas e Desafios para o Futuro do Trabalho.....	80
<b>5 REFERÊNCIAS</b> .....	82
5.1. BIBLIOGRÁFICAS.....	82
5.2. SITES.....	84
ANEXOS.....	88

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar as condições de trabalho nas plataformas digitais, com ênfase na desvalorização salarial e na precarização das relações laborais no contexto brasileiro. Desde a década de 1990, o Brasil tem vivido um processo de flexibilização das leis trabalhistas que, embora inicialmente promovido sob a égide do desenvolvimento econômico, resultou em um cenário de crescente vulnerabilidade para a classe trabalhadora. Nesse contexto, o neoliberalismo se apresenta como um fator central, intensificando as desigualdades estruturais que já permeavam o mercado de trabalho.

A ascensão das plataformas digitais como novas formas de emprego, promovidas como oportunidades de liberdade e empreendedorismo, revela uma contradição: enquanto oferecem a ilusão de autonomia, na prática, privamos trabalhadores de direitos básicos, expondo-os a condições de trabalho precárias. Autores como Ricardo Antunes (2018) e David Harvey (2007) discutem como essa nova configuração laboral esconde a real precariedade por trás de discursos que exaltam a flexibilidade e a inovação. Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017, conforme argumenta Marcio Pochmann (2017), fragilizou ainda mais as garantias salariais, resultando em uma precarização generalizada das condições de trabalho.

Entretanto, a discussão referente ao tema é mais ampla. Por isso, busco, em um primeiro momento, trazer a discussão sobre o neoliberalismo e sua construção histórica, além de apresentar os principais conceitos abordados ao se falar sobre plataformas digitais e o tipo de trabalho que elas representam. Essa análise é fundamental para compreendermos a situação dos trabalhadores inseridos dentro da Inteligência Artificial. Para isso, realizei entrevistas com três trabalhadores da Uber, buscando identificar semelhanças nas formas de trabalho entre essa plataforma e a Appen, foco do TCC, além de condições laborais relevantes para a discussão.

Na primeira parte da pesquisa, também realizamos uma discussão sobre conceitos relacionados às plataformas digitais, como capitalismo de vigilância, vetorialismo e colonialismo digital. O objetivo é situar o trabalho dentro de uma escala maior de problemas contemporâneos (e de suas formas de conceitualização). A problemática vai além do campo do trabalho; constitui uma forma de exploração que se consolida através de vários setores da sociedade. O poder das grandes empresas de tecnologia vai além do mercado de trabalho, afetando diretamente a

vida cotidiana, ao moldar interações sociais, influenciar comportamentos de consumo e até direcionar decisões políticas.

Autoras como Shoshana Zuboff (2019) discutem como o capitalismo de vigilância transforma dados pessoais em uma mercadoria valiosa, enquanto autores como Nick Srnicek (2017) e McKenzie Wark (2022) analisam o fenômeno do vetorialismo, que se refere à extração de valor através da manipulação de dados. Essas questões são cruciais para entender como o neoliberalismo, ao promover a desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho, também favorece a criação de um ambiente onde os trabalhadores estão cada vez mais expostos a práticas exploratórias, reforçando a necessidade de uma reflexão crítica sobre as estruturas sociais contemporâneas. Portanto, a compreensão desses conceitos e suas interconexões é essencial para situar a discussão dos trabalhadores da inteligência artificial e das plataformas digitais no Brasil, revelando a profundidade das desigualdades e a urgência por políticas que protejam seus direitos.

O título deste trabalho, *Trabalhadores no 'Quarto Chinês': Precarização do trabalho e inteligência artificial no Brasil contemporâneo*, faz referência ao experimento de pensamento de John Searle conhecido como o 'Quarto Chinês'. No experimento, Searle argumenta que manipular símbolos sem compreender seu significado interno pode simular inteligência, mas carece de entendimento real e consciência. Este conceito é utilizado aqui como uma metáfora para a experiência de trabalhadores inseridos na indústria tecnológica, onde a acelerada divisão do trabalho não apenas precariza, mas desumaniza. Em plataformas digitais e atividades relacionadas à inteligência artificial, os trabalhadores muitas vezes operam em condições alienantes, lidando mecanicamente com processos sem enxergar o todo ou entender o impacto mais amplo de suas ações. No Capítulo 2, retornaremos a essa metáfora para aprofundar a crítica à indústria de tecnologia, que, ao maximizar a eficiência e a flexibilidade, frequentemente reduz o trabalhador a uma função automatizada, obscurecendo sua agência e contribuindo para sua desumanização enquanto vende sonhos de empreendedorismo.

É importante ressaltar que foram realizadas entrevistas com motoristas da Uber com o objetivo de proporcionar maior engajamento à pesquisa, aprofundando, assim, as discussões sobre as plataformas digitais e compreendendo de que forma o neoliberalismo impacta os trabalhadores dessas plataformas. Por meio dessas entrevistas, busco explorar aspectos como carga horária, remuneração, qualidade

do trabalho, entre outros pontos fundamentais para a análise das condições laborais dos motoristas.

Conforme dados da Uber<sup>1</sup>, em agosto de 2024, haviam trabalhado 5 milhões de motoristas e entregadores parceiros em todo o Brasil, durante todo processo que a uber esteve no país. Além disso, 124 milhões de brasileiros já haviam utilizado o aplicativo em algum momento de suas vidas, o que corresponde a cerca de 80% da população adulta do país. Esse grande domínio da Uber em território nacional é extremamente relevante para uma discussão comparativa com outras plataformas digitais, permitindo identificar semelhanças e diferenças no impacto das políticas neoliberais sobre o trabalho mediado por tecnologia.

A segunda parte deste TCC é dedicada aos moderadores de conteúdo de Inteligência Artificial. Para desenvolver essa discussão, foi essencial dialogar com os trabalhadores por meio de entrevistas realizadas especificamente para essa finalidade. Diversos aspectos foram levantados ao longo da análise, como o impacto na saúde mental, a remuneração e a comunicação com a empresa. O Trabalho de Conclusão de Curso deu ênfase especial à questão da remuneração, um ponto frequentemente criticado pelos entrevistados. As queixas destacaram que os pagamentos feitos pela empresa são insuficientes para a sobrevivência digna, o que torna necessária a busca por outras fontes de renda no ambiente doméstico.

Ademais, a narrativa empresarial voltada ao empreendedorismo contribui para uma falsa sensação de responsabilidade individual, sugerindo que a baixa remuneração ou a ausência de oportunidades melhores decorrem da falta de empenho ou determinação por parte do trabalhador. Essa retórica transfere a responsabilidade pela precariedade das condições de trabalho inteiramente para o indivíduo, estratégia similar à adotada pela Uber.

Por fim, a última parte do trabalho aborda a discussão econômica a partir de uma perspectiva histórica do Brasil, com um recorte que se estende desde a redemocratização até os dias atuais. O principal objetivo é compreender como a precarização do trabalho, especialmente no aspecto financeiro, tem raízes históricas no país e de que maneira certos projetos políticos contribuem para a perpetuação

---

<sup>1</sup>Disponível em:

<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=A%20Uber%20no%20Brasil&text=Hoje%20j%C3%A1%20estamos%20em%20mais,para%20todos%20os%20nossos%20usu%C3%A1rios.>

dessa precarização. Um exemplo significativo é a reforma trabalhista de 2017, que intensificou a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Desse modo, os projetos políticos estão diretamente relacionados às condições de trabalho, e o fortalecimento de políticas liberais agrava a situação dos trabalhadores na contemporaneidade. Além disso, a ausência de regulamentações adequadas deixa os trabalhadores completamente expostos às grandes empresas, frequentemente sem nenhum direito ou proteção quando enfrentam problemas ou precisam reivindicar algo.

## 2. TRABALHO, NEOLIBERALISMO E PLATAFORMAS DIGITAIS

### 2.1. A Evolução Histórica do Trabalho e o Neoliberalismo

Desde o início da minha pesquisa, ficou evidente a crescente dependência das pessoas em relação a seus dispositivos móveis, especialmente em atividades cotidianas como caminhar pelas ruas ou interagir em espaços públicos. A imersão constante nas telas, muitas vezes desconectada da realidade ao redor, reflete uma transformação profunda nas dinâmicas sociais e laborais, influenciada por uma era de hiperconectividade tecnológica. Esse fenômeno, no entanto, não é isolado, mas parte de um processo mais amplo de reestruturação das relações de trabalho no contexto neoliberal, onde as plataformas digitais desempenham um papel central.

Zygmunt Bauman, em sua obra *Modernidade Líquida* (2001), oferece uma perspectiva relevante para entender essa transformação. Ele argumenta que vivemos em uma era de transitoriedade e incerteza, onde as estruturas sociais e econômicas, antes mais estáveis, tornam-se cada vez mais fluídas. O neoliberalismo, com sua ênfase na flexibilidade e na desregulamentação, reflete diretamente essa fluidez, precarizando relações de trabalho e oferecendo menos segurança aos trabalhadores. A tecnologia, especialmente a Inteligência Artificial (IA), atua como um catalisador nesse processo, substituindo empregos tradicionais por formas de trabalho mais voláteis e fragmentadas.

A ideia de Bauman (2001) de uma "modernidade líquida" é particularmente visível na forma como plataformas digitais como a Appen estruturam suas relações de trabalho, os trabalhadores, muitas vezes contratados por meio de microtarefas e sem vínculos empregatícios claros, tornam-se "trabalhadores fantasmas", como apontado por Mary L. Gray e Siddharth Suri (2019) em sua obra *Ghost Work*. Esses indivíduos realizam tarefas essenciais para o funcionamento dos algoritmos de IA, mas sua invisibilidade no sistema produtivo exemplifica a precariedade das relações laborais contemporâneas.

Hartmut Rosa (2019), em *Aceleração: A transformação das estruturas temporais na modernidade*, acrescenta uma importante dimensão à análise ao explorar como a tecnologia, em vez de liberar tempo, exacerba a sensação de escassez temporal. A promessa de que as inovações tecnológicas economizariam tempo e aumentariam a produtividade esbarra no paradoxo de uma sociedade cada

vez mais acelerada, onde a constante conexão e a pressão por multitarefas reduzem os momentos de descanso. No contexto das plataformas digitais, isso se reflete na exigência de que os trabalhadores estejam sempre disponíveis para novas tarefas, mesmo fora de seu horário formal de trabalho, intensificando a precarização.

No campo das plataformas de trabalho digital, essa realidade é exacerbada pela fragmentação das tarefas e pela remuneração ínfima associada a elas. Gray e Suri (2019) chamam a atenção para o impacto emocional e psicológico sobre esses trabalhadores, que muitas vezes enfrentam isolamento, monotonia e um processo de contratação repleto de incertezas, como ocorre na Appen. As entrevistas realizadas com trabalhadores dessa empresa revelam que, além de tarefas repetitivas, há um grande distanciamento entre o momento da contratação e o início efetivo do trabalho, gerando frustração e instabilidade.

Muitas concepções sobre o trabalho e suas dinâmicas perduram há séculos, especialmente no que se refere à exploração dos trabalhadores. No entanto, o advento do neoliberalismo, após a Segunda Guerra Mundial, trouxe mudanças significativas nas estruturas laborais ao longo das décadas. Conforme destaca Perry Anderson em seu artigo *Balanço do Neoliberalismo* (1995), o surgimento do neoliberalismo tinha um propósito claro: “combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (Anderson, 1995, p. 14). Ou seja, o objetivo era criar um sistema mais livre, que permitisse maior dinamismo econômico e social.

Nas décadas de 1950 e 1960, o neoliberalismo encontrou pouco espaço para grandes avanços, pois o capitalismo keynesiano estava gerando bons resultados em grande parte do mundo ocidental. Contudo, a década de 1970 foi marcada por crises econômicas globais, que abriram caminho para o avanço neoliberal. Esse movimento ganhou força, principalmente, no Chile com Augusto Pinochet após o golpe militar em 1973, também na Inglaterra, em 1979, com a eleição de Margaret Thatcher e nos Estados Unidos, em 1980, com a eleição de Ronald Reagan. Nos anos subsequentes, diversos países europeus também elegeram políticos de direita, que implementaram políticas neoliberais. Anderson observa que “os anos 80 viram o triunfo mais ou menos incontestado da ideologia neoliberal nesta região do capitalismo avançado” (Anderson, 1995, p. 18).

As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas por avanços territoriais do neoliberalismo, impulsionados por políticas de privatização, enfraquecimento sindical

e contenção de salários, com o objetivo de reduzir os gastos sociais. No entanto, os resultados dessas políticas foram contraditórios; nos anos 1990, a taxa de desemprego nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que adotaram essas políticas, chegou a 38 milhões, gerando novas crises econômicas e sociais (Anderson, 1995).

Mesmo diante desses fracassos, o neoliberalismo manteve sua força. A queda da União Soviética e o fim da Guerra Fria, no início dos anos 1990, abriram novas oportunidades para sua expansão no Leste Europeu, onde suas ideias ainda não tinham grande penetração. Políticos de direita, frequentemente defensores radicais das políticas neoliberais, ascenderam ao poder em diversos países da região. Em alguns casos, mesmo partidos ex-comunistas que retornaram ao poder na Polônia, Hungria e Lituânia nos anos 1990 não conseguiram, na prática, reverter as reformas neoliberais implementadas por seus antecessores. O século XX terminou, portanto, com o neoliberalismo dominando a política global, com governos reféns de suas políticas e partidos de esquerda tentando apenas minimizar os danos causados por essas medidas.

### 2.1.1. Trabalho no Contexto Neoliberal

No século XXI, a tecnologia tornou-se um forte aliado do neoliberalismo, desempenhando um papel comparável ao que o liberalismo clássico e o socialismo estalinista tiveram em contextos históricos anteriores. A Escola Austríaca, que surgiu no século XIX, contribuiu significativamente para o desenvolvimento de uma base matemática sofisticada, empregando até mesmo modelos computacionais primitivos na época em que esses sistemas eram mecânicos e físicos. De forma similar, as políticas de planejamento econômico da União Soviética também se valeram de tecnologias emergentes para organizar e controlar a produção e a distribuição de bens.

Com a globalização e as conexões facilitadas pela internet, o capital se expandiu rapidamente, alcançando praticamente todas as regiões do globo e intensificando a interdependência econômica entre as nações. Esse cenário permitiu às grandes potências um controle político e econômico maior sobre regiões de interesse, ao passo que a expansão do comércio digital e das redes sociais tornou o consumo globalizado e instantâneo. Frequentemente, porém, esse processo

acontece sem que o consumidor tenha plena consciência das condições de trabalho envolvidas na produção dos bens e serviços que consome. Esse desconhecimento é, muitas vezes, intencionalmente mantido pelas empresas, que se beneficiam do distanciamento entre produtores e consumidores para manter condições precárias de trabalho, especialmente em países com regulamentações mais flexíveis ou em áreas com pouca fiscalização.

Assim, praticamente tudo o que vivemos hoje está inserido em uma lógica neoliberal: desde a forma como nos relacionamos — frequentemente mediada por aplicativos que transformam as pessoas em produtos — até o uso das redes sociais, que nos transforma em mercadorias dentro de suas plataformas. A lógica de acumulação de bens, exemplificada pelo excesso de carros nas ruas e pela incessante busca por sucesso financeiro como meio de adquirir propriedades, reflete de forma contundente essa ideologia. A relevância dessa discussão está em perceber que, em um sistema no qual todas as esferas da vida estão interligadas, torna-se desafiador reconhecer criticamente o modelo em que estamos inseridos. Essa dificuldade nos coloca, muitas vezes, em uma posição de vulnerabilidade, sujeitos às suas dinâmicas e pressões, das quais é difícil se desvencilhar. Neste cenário, podemos começar a entender o conceito de "Quarto Chinês", colocado no título deste trabalho como uma forma de analogia entre o trabalho e o experimento proposto por John Searle<sup>2</sup>. No experimento, Searle (1980, p. 418) traz a relação entre o conceito e a inteligência artificial (IA). Bonaldo (2023) explica o argumento de Searle da seguinte maneira:

Nele, somos convidados a imaginar um sujeito, preso em uma sala, cercado por caixas com ideogramas chineses. À sua frente, existe uma pequena entrada (input), pela qual recebe mais ideogramas; a suas costas, uma pequena saída (output), por onde ele deve enviar ideogramas. Esse sujeito não sabe nada de chinês, mas ele tem uma tarefa: passar adiante ideogramas compondo respostas a outra sequência de ideogramas recebidos (ele não sabe, mas esses caracteres recebidos como input formam perguntas). Para cumprir sua função, o sujeito é munido de um livro de regras, composto por instruções escritas em língua que lhe é nativa. Com o tempo, explica Searle, ele pode aprender a reconhecer a forma dos ideogramas, identificá-los no livro de regras (metáfora da programação) e encaminhar os símbolos corretos em ordem pré-determinada. As frases formadas pelos ideogramas enviados pelo sujeito preso no quarto chinês seriam indistinguíveis das respostas de um falante nativo de chinês. Ele

---

<sup>2</sup>John Rogers Searle é um filósofo analítico e escritor norte-americano e foi professor emérito da Universidade de Berkeley, na Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/John\\_Searle](https://pt.wikipedia.org/wiki/John_Searle)

pode aprender a executar sua tarefa com rapidez e precisão, mas, por mais eficiente que se torne, esse sujeito nunca vai aprender a falar chinês. (BONALDO, 2023, p. 9-10)

O experimento do Quarto Chinês foi concebido para argumentar contra a ideia de que sistemas computacionais que manipulam símbolos possam possuir compreensão e inteligência genuínas. Searle usa essa metáfora para ilustrar que, por mais sofisticada que seja a manipulação de símbolos por um programa de computador (a metáfora do "livro de regras"), isso não se traduz em uma verdadeira compreensão ou consciência. A distinção crucial aqui é entre a sintaxe (as regras de manipulação de símbolos) e a semântica (o significado dos símbolos).

O ponto central do argumento de Searle é que, embora o sistema (a pessoa na sala, os manuais e os ideogramas) possa passar no *Teste de Turing* — fazendo com que um observador externo acredite estar interagindo com alguém que compreende chinês — não há, de fato, compreensão real envolvida (Guimarães, 2010, p. 133). A pessoa na sala não entende chinês; está apenas seguindo regras sintáticas, sem qualquer compreensão semântica. Assim, Searle argumenta que a manipulação sintática de símbolos, que é o que os computadores fazem, não é suficiente para produzir compreensão ou mente.

Essa discussão filosófica sobre a natureza da compreensão, explorada por Searle e expandida por David Chalmers (1992), levanta a possibilidade de que redes neurais artificiais, que operam de maneira semelhante ao cérebro humano, possam capturar a complexidade da cognição de uma forma que os sistemas puramente simbólicos não conseguem. Segundo Chalmers, esses sistemas poderiam, em tese, reproduzir dinâmicas cognitivas humanas, enquanto o funcionalismo argumenta que os estados mentais são definidos por suas funções e não pela substância que os implementa. Portanto, se um sistema computacional consegue desempenhar as mesmas funções de um cérebro humano, ele pode ser considerado portador de estados mentais.

Esse avanço na compreensão da IA e na sofisticação de seus modelos levou, ao longo das últimas décadas, a uma integração cada vez mais profunda dessa tecnologia em inúmeros setores sociais, ao ponto de se tornar onipresente nas interações do mundo virtual. No entanto, o funcionamento dessa estrutura tecnológica depende de trabalhadores precarizados, que desempenham um papel

essencial na ciência de dados, mas muitas vezes permanecem invisíveis e desvalorizados no processo.

### 2.1.2. Precarização e Flexibilização das Relações Laborais

O paralelo com o Quarto Chinês é interessante porque revela a realidade dos trabalhadores envolvidos em tarefas mecânicas e repetitivas, muitas vezes alienantes. Como comenta uma das entrevistadas ao ser questionada sobre o desgaste relacionado ao trabalho para IA: “(...) é uma tarefa muito repetitiva. É ruim por esse lado. É legal ganhar em dólar, mas são tarefas muito repetitivas. Sabe quando você não aguenta mais olhar para uma coisa?” (Entrevistada 1, 2024).

Esse desgaste físico, mas principalmente mental, afeta de forma muito cotidiana os trabalhadores dentro da IA. As queixas feitas, como no relato acima, mostram um trabalho nada novo na sociedade. Ou seja, os impactos nos trabalhadores continuam os mesmos; o que acaba mudando são as formas que as empresas exploram esses trabalhadores e também o quanto isso impacta de forma mais macro quando falamos de capitalismo. Com isso, é fundamental entendermos essas mudanças de percepção ao trabalho que são trazidas por diversos autores na atualidade.

É interessante notarmos, de uma perspectiva histórica, a relação com o trabalho. Conforme relata Lima (2022), estamos enfrentando hoje um novo modelo de trabalho dentro do sistema capitalista. Nesse contexto, a autora afirma:

Sob a perspectiva do materialismo histórico, apreende-se a categoria do trabalho como condição universal da existência humana, resultante do dispêndio de energias físicas, mentais e espirituais que expressam a relação inexorável entre a saúde do trabalhador e seu trabalho. Condição da própria existência do homem, o processo de trabalho resulta no desenvolvimento da sociedade e das relações humanas, as quais, historicamente, foram erguidas pela violência, exploração e apropriação privada de bens coletivos, inclusive a tecnologia.  
(LIMA, 2022, p.1).

Neste TCC, propomos compreender o impacto das tecnologias de automação, com foco na IA, a partir do materialismo histórico. Em outras palavras, entendemos o trabalho como uma condição universal e indispensável para a existência humana, englobando o uso de energias físicas, mentais e espirituais. No livro *A ideologia alemã*, Marx e Engels (2007) afirmam que: “os pressupostos de que

partimos não são pressupostos arbitrários, dogmas, mas pressupostos reais, de que só se pode abstrair na imaginação” (Marx, Engels, 2007, p. 86). Essa visão sublinha a ligação fundamental entre a saúde do trabalhador e seu trabalho. O trabalho, enquanto mediação essencial da relação do ser humano com a natureza e consigo mesmo, é fundamental para a existência humana e para a construção da sociedade. No entanto, historicamente, essa mediação foi marcada pelo estranhamento do trabalhador em relação ao produto de seu esforço, processo que caracteriza a objetivação do trabalho como algo separado e alheio à sua própria essência. Nesse contexto, as dinâmicas de alienação e reificação emergem, transformando tanto o trabalho quanto os próprios trabalhadores em mercadorias, subordinadas às lógicas de exploração e apropriação privada de recursos coletivos, incluindo a tecnologia. Esses processos não apenas moldaram as relações sociais, mas também consolidaram formas de dominação que perpetuam a desigualdade e a precarização das condições laborais.

Ao analisarmos essa citação, percebemos que o materialismo histórico propõe uma visão crítica sobre a evolução das sociedades humanas, colocando o trabalho no centro dessa análise. O trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas um processo vital que define a existência humana e molda as relações sociais (LIMA, 2022, p. 156). O enfoque no uso de energias físicas, mentais e espirituais do trabalhador aponta para uma compreensão abrangente do trabalho, que vai além da mera produção material e abrange a totalidade da experiência humana.

A menção à conexão entre a saúde do trabalhador e seu trabalho sugere que o bem-estar dos indivíduos está intrinsecamente ligado às condições de trabalho. Essa relação implica que ambientes de trabalho saudáveis e justos são essenciais para a saúde geral da sociedade. No entanto, ao longo da história, o trabalho e as relações sociais foram frequentemente moldados pela violência e exploração, indicando uma crítica ao modo como os recursos e tecnologias foram apropriados de forma privada, em detrimento do bem coletivo.

O autor Matheus Viana Braz (2022) realizou pesquisas relacionadas à saúde mental dos trabalhadores por plataforma, nas quais utilizou a definição de *heteromação*, um processo sutil e crescente de extração de valor econômico mediante exploração da força de trabalho gratuita ou de baixo custo, em redes mediadas por tecnologias (EKBI; NARDI, 2017). Braz argumenta, por meio de

entrevistas realizadas, que as tarefas muitas vezes não têm sentido, provocam ansiedade, e os trabalhadores frequentemente não encontram apoio para expressar suas angústias (BRAZ, 2022).

Ele reforça que esse ambiente de forte ansiedade é causado pela tensão constante, já que as tarefas precisam ser realizadas dentro de um espaço de tempo determinado e por metas. Portanto, mesmo que muitas pessoas usem as plataformas como uma forma de renda extra, acabam sofrendo muita ansiedade nesse meio (BRAZ, 2022). Com isso, as pessoas precisam encontrar, de forma individual, meios para resolver seus problemas, fortalecendo a ideia de que o microtrabalho tende a produzir um trabalhador mais individualista.

Essa análise revela a dinâmica de poder e controle que permeia a história da humanidade, onde a exploração e a apropriação privada dos bens coletivos, incluindo a tecnologia, têm sido instrumentos de dominação. Marx e Engels (1997), no primeiro capítulo do Manifesto Comunista, afirmam que “a história de todas as sociedades até agora existentes é a história da luta de classes”. Ou seja, as relações de poder e exploração têm caracterizado grande parte da história das sociedades humanas, especialmente nas formações sociais estruturadas em classes. No entanto, é importante reconhecer que nem todas as sociedades reproduzem essas dinâmicas. Em contextos pré-classistas ou em comunidades sem divisões hierárquicas rígidas, como em algumas sociedades indígenas ou formas de organização comunitária, as relações de poder assumem outras configurações, muitas vezes baseadas na cooperação e no coletivo. Isso ressalta que a exploração não é uma condição universal, mas sim uma construção histórica que se intensifica em determinados modos de produção, como o capitalismo contemporâneo. Ao compreender o trabalho como uma condição universal da existência humana, o materialismo histórico nos convida a refletir sobre as estruturas sociais e econômicas que sustentam essa exploração e a buscar formas de superá-las, promovendo uma distribuição mais equitativa dos recursos e um ambiente de trabalho mais saudável e justo para todos.

## 2.2. O Surgimento das Plataformas Digitais de Trabalho

Compreendendo esse contexto histórico, chegamos à atualidade, onde novas formas e organizações de trabalho emergem. As atividades se tornam mais flexíveis,

mas, na mesma proporção, as condições e relações de trabalho se tornam mais precárias, afetando a saúde dos trabalhadores (LIMA, 2020, p. 154). Esse movimento, em que o trabalhador assume uma autonomia aparente ao se tornar "seu próprio chefe", é conhecido como uberização.

A uberização caracteriza-se por um modelo de trabalho em que os trabalhadores, frequentemente considerados autônomos, utilizam plataformas digitais para oferecer seus serviços de forma flexibilizada. Esse modelo é marcado pela desregulamentação das relações laborais, pela transferência de riscos para os trabalhadores e pela fragmentação do trabalho em tarefas específicas, comumente associadas ao setor de transportes e entregas, mas que também se expandem para outras áreas. O sociólogo Ricardo Antunes (2020) define a uberização como:

...um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviço' e obliterando as relações de assalariado e de exploração de trabalho (ANTUNES, 2020, p. 1).

Por outro lado, a plataformização é um conceito mais amplo, que se refere à reestruturação dos processos produtivos e das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais em diferentes setores da economia. Esse fenômeno abrange não apenas a lógica da uberização, mas também a introdução de tecnologias digitais para gerenciar e controlar trabalhadores em áreas como educação, saúde, serviços administrativos e até mesmo no trabalho intelectual. Enquanto a uberização é uma expressão específica da plataformização, esta última reflete uma transformação mais abrangente, envolvendo a reorganização das dinâmicas econômicas e sociais sob o controle das plataformas digitais.

Mas voltando à uberização, embora essa forma de trabalho ofereça flexibilidade, ela frequentemente resulta em falta de segurança trabalhista, ausência de benefícios e direitos, e maior vulnerabilidade econômica. Isso reflete um deslocamento das responsabilidades tradicionais do empregador para o trabalhador, exacerbando a precarização das relações de trabalho.

Esse modelo de trabalho é caracterizado por contratos precários e informais, nos quais a estabilidade e a segurança do emprego são substituídas por relações laborais voláteis e incertas. Os trabalhadores, muitas vezes classificados como autônomos ou freelancers, perdem acesso a benefícios trabalhistas tradicionais,

como seguro de saúde, férias remuneradas, licença-maternidade/paternidade e aposentadoria (ABÍLIO, 2020). Além disso, a dependência de plataformas digitais para a obtenção de trabalho impõe um novo tipo de controle e vigilância, onde algoritmos determinam a distribuição de tarefas e monitoram o desempenho dos trabalhadores.

A autora também destaca que a uberização representa uma forma de desregulamentação do mercado de trabalho, em que a intervenção estatal passa a favorecer as empresas em detrimento da proteção dos trabalhadores. Isso é evidente na maneira como novas legislações são frequentemente adaptadas para facilitar a operação dessas plataformas, enquanto as proteções trabalhistas são enfraquecidas ou removidas. A normalização dessa precarização do trabalho reflete uma mudança ideológica e política, onde a eficiência econômica e a flexibilidade do mercado são priorizadas em detrimento do bem-estar e dos direitos dos trabalhadores.

Como descrito por Abílio (2020), a uberização é um fenômeno complexo que envolve a confluência de interesses estatais e empresariais na remodelação das condições de trabalho. Essa reconfiguração resulta na transferência de custos e riscos para os trabalhadores, enquanto os direitos e proteções que antes mitigavam a exploração são progressivamente desmantelados.

Ricardo Antunes (2020) apresenta exemplos de como o trabalho se organiza no capitalismo contemporâneo. Um deles é o contrato de zero hora (*zero-hour contract*), que surgiu no Reino Unido. Nesse tipo de contrato, o empregador não é obrigado a fornecer um número mínimo de horas de trabalho, nem o trabalhador é obrigado a aceitar qualquer trabalho oferecido.

Nesse modelo de trabalho, as pessoas ficam esperando em uma plataforma por uma oportunidade. Quando recebem um chamado para realizar uma tarefa, são pagas apenas pelo serviço prestado, sem considerar o tempo de espera, a necessidade de locomoção ou outras exigências da tarefa.

Outro exemplo citado, que ilustra o modelo de trabalho atual, é o da Uber. A empresa, terceirizada, não emprega diretamente os motoristas, mas os utiliza para realizarem corridas com seus próprios automóveis ou veículos alugados. Nesse modelo, os motoristas são responsáveis por todos os custos e riscos envolvidos, desde manutenção e combustível até a depreciação do veículo, enquanto a Uber

retêm parte significativa do lucro das corridas sem fornecer um valor tangível adicional.

Adicionalmente, os motoristas enfrentam desafios como a "quilometragem morta" — deslocamentos sem passageiros, que geram custo sem retorno financeiro — e a constante vigilância e extração de dados tanto dos trabalhadores quanto dos usuários, que são utilizados para aprimorar os algoritmos e maximizar os lucros da empresa. Essa lógica representa uma inversão em relação ao modelo tradicional de trabalho: antes, o trabalhador vendia sua força de trabalho enquanto o capitalista fornecia os meios de produção. Agora, é o trabalhador quem precisa arcar com os meios de produção, muitas vezes alugando veículos ou bicicletas, o que intensifica sua precarização e dependência da plataforma. Além disso, os motoristas têm um limite de corridas que podem recusar, sob o risco de serem "desconectados", reforçando o controle e a subordinação indireta pela empresa.

A Uber promove a imagem de que seus motoristas são totalmente autônomos, podendo escolher sua carga horária e os dias em que desejam trabalhar. Ao entrar no site da empresa, seu slogan é: "Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades"<sup>3</sup>, promovendo uma visão atraente de flexibilidade e facilidade para obter renda. Contudo, na realidade, muitos motoristas que dependem exclusivamente da Uber como fonte de sustento acabam realizando longas jornadas de trabalho, frequentemente aos finais de semana. Se algo acontece com eles ou seus veículos, não recebem qualquer apoio ou amparo da empresa. Esse modelo de trabalho precariza as relações laborais, transferindo os riscos e responsabilidades para os trabalhadores, enquanto a Uber maximiza seus lucros.

Para a elaboração deste TCC, realizei três entrevistas com pessoas que trabalham atualmente na Uber, a fim de embasar melhor a análise do tema. Dos entrevistados, dois eram homens e uma mulher, com idades entre 23 e 28 anos. O método aplicado para realização das entrevistas foi um questionário com perguntas gerais sobre a atuação dos mesmos dentro da plataforma, buscando assim através das entrevistas dos mesmos ter uma compreensão mais aprofundada sobre a relação deles com o trabalho, entendendo as semelhanças e diferenças entre os mesmos.

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>

Um ponto comum entre todos foi a escolha de serem motoristas de aplicativo pela flexibilidade de horários. Dois deles estudam e afirmam que, trabalhando como motoristas, conseguem conciliar o trabalho com a faculdade de maneira mais viável. No entanto, um dos entrevistados ressaltou a controvérsia sobre a flexibilidade, mencionando que há períodos em que não vale financeiramente trabalhar.

Entre os maiores desafios apontados nas entrevistas está a instabilidade financeira, com lucros variáveis ao final do mês, devido a diversos fatores. Um deles é a questão da saúde: se o motorista adoece, não recebe qualquer amparo da empresa. Outro fator é o carro ter problemas. Um dos entrevistados comentou: "Insegurança financeira por ter batido o carro é o pior. Devido às burocracias do seguro, fiquei mais de 30 dias sem o carro e isso acaba com as reservas financeiras." O tempo de espera para consertar o veículo pode ser longo, e, se o motorista não tiver outro carro, pode ficar dias sem trabalhar. Além disso, há a questão do lucro retido pela Uber nas corridas, tema que será abordado em detalhe mais adiante. Outro entrevistado também levantou preocupações sobre a insegurança, destacando que a plataforma não oferece proteção significativa aos motoristas.

Quando questionados sobre o suporte da Uber aos motoristas, os relatos indicaram que o atendimento é razoável, com respostas rápidas. No entanto, a maioria dos contatos acontece com robôs, o que pode causar atrasos em situações mais complexas. Problemas recorrentes são resolvidos rapidamente, mas em casos mais complicados, o tempo de resposta pode ser extenso. Um ponto destacado foi a "preocupação" da Uber com seus motoristas, como o envio de mensagens automáticas quando o carro fica parado por muito tempo, perguntando se é necessário chamar a polícia. Além disso, se um motorista avalia um cliente com uma estrela, ele não será mais direcionado para o veículo daquele motorista. Contudo, vale ressaltar que esses procedimentos são automáticos e não requerem esforço humano adicional da parte da empresa.

Gostaria de destacar também relatos sobre a insegurança vivida pelos motoristas durante o trabalho. Uma das entrevistadas comentou:

Teve uma situação que fui buscar uma passageira, e veio ela e a amiga, porém o namorado de uma delas não queria deixar ela ir embora, e ficou tentando convencer ela de ficar com ele, mas uma delas queria ir embora, e então a amiga dela disse que ia junto, só ficaria se as duas ficassem. As duas já estavam dentro do carro, mas ele estava segurando a porta, como

ele não conseguiu a convencer de ficar, ele bateu a porta do meu carro muito forte, nisso eu arranquei o carro e sai rápido do local, ele correu atrás do carro gritando, mas eu não parei, perguntei se ele tinha como vir atrás da gente, elas responderam que não, que ele não tinha veículo para isso, então fui o mais rápido que pude e deixei elas no destino. Foi o momento de maior tensão durante esse tempo que trabalho como Uber (entrevista 3, 2024).

Esse relato ilustra uma situação de perigo tanto para a motorista quanto para os passageiros. As consequências poderiam ter sido muito mais graves se a motorista não tivesse agido de maneira ágil. O problema principal nessa situação é a omissão da Uber em lidar com casos como esse. Outro entrevistado relatou uma experiência semelhante:

Passei por uma situação delicada onde fui seriamente ofendido por uma cliente. A cliente já tinha a nota muito baixa na plataforma. Ao reportar para a plataforma, nenhuma medida punitiva foi dada ao cliente. Este mais uma vez estará usando o serviço e se sentirá livre para ter tal postura. (entrevista 2, 2024).

Aqui, vemos que, mesmo quando os motoristas fazem reclamações e avaliam mal os clientes, muitas vezes nada é feito pela plataforma. Isso reforça a crítica mencionada anteriormente: a Uber bloqueia motoristas automaticamente com base em suas notas, mas não busca entender as circunstâncias mais complexas das situações.

Voltando ao ponto sobre a taxa de lucro da Uber nas corridas, há relatos de que, em alguns casos, a empresa retém até 40% do valor da corrida, oferecendo apenas a plataforma para os motoristas, sem qualquer suporte adicional. Todos os problemas mencionados anteriormente precisam ser resolvidos pelos próprios motoristas, caso desejem continuar trabalhando. Além disso, outra crítica recorrente refere-se ao valor mínimo pago por algumas corridas. Um dos entrevistados comentou: “Às vezes aceitamos uma corrida de R\$ 8,50 e pegamos um trânsito de meia hora; a Uber não complementa o valor, e a hora de trabalho acabou custando R\$ 17 brutos.” Isso mostra que os motoristas precisam entender o funcionamento do algoritmo da Uber para avaliar se vale a pena aceitar determinadas corridas, considerando os custos envolvidos. Outro motorista comentou:

Compensa se você tiver um domínio da plataforma. A plataforma não é justa em todos os valores ofertados para mim. Infelizmente preciso selecionar

bem minhas corridas para ter lucro. O algoritmo da plataforma não envia todas as corridas com o preço justo. O preço sofre variações durante o dia tendo alguns horários muito abaixo do custo de trabalho. Em momentos tenho a sensação de que estou lutando contra a plataforma. É um serviço que vai além de apenas dirigir para pessoas (entrevista 2, 2024).

Assim, notamos que o algoritmo da Uber nem sempre é justo, exigindo que os motoristas avaliem diversos fatores antes de aceitar uma corrida, o que muitas vezes acontece enquanto estão no meio de outra viagem e o celular já está apitando com uma nova solicitação. Essa dinâmica acaba prejudicando os motoristas e favorecendo a Uber, que, por sua vez, maximiza seus lucros. Em vez de facilitar a conexão entre motoristas e passageiros, a plataforma se torna um obstáculo que os motoristas precisam superar para garantir sua renda. Outro motorista também destacou como a Uber utiliza sua plataforma para tirar proveito dos trabalhadores:

Uma ressalva sobre o aplicativo, é nítido a gameificação na interface e objetivos. Os motoristas têm que manter a taxa de aceitação alta e a de cancelamento baixa e fazer corridas que somam pontos e aumentam as categorias, e conforme sobe para as categorias ouro e diamante você adquire alguns benefícios. Isso serve apenas para enganar motoristas inexperientes pois não tem como manter uma taxa de aceitação em 55% e otimizar os ganhos, esse motorista vai trabalhar muito e ganhar pouco, pois a maioria das corridas que tocam são entre 5 e 9 reais (entrevista 1, 2024).

A gamificação, estratégia frequentemente utilizada por plataformas digitais como a Uber, cria uma falsa sensação de progresso e recompensa. Os motoristas são incentivados a alcançar metas e categorias mais altas por meio de mecanismos de ludificação que, segundo Byung-Chul Han (2014) em *Psicopolítica*, representam uma forma sutil de controle no capitalismo neoliberal. Esses dispositivos não impõem ordens diretas, mas mobilizam os trabalhadores a autoexplorarem-se, acreditando que estão em busca de objetivos pessoais.

No entanto, a realidade é bem diferente. Manter uma alta taxa de aceitação e aceitar a maioria das corridas, independentemente do valor, resulta em baixos ganhos. Corridas que pagam entre 5 e 9 reais são comuns, e, quando os motoristas aceitam essas corridas em nome de um suposto progresso dentro da plataforma, acabam trabalhando muito mais horas por remunerações muito menores do que esperavam. Assim, a gamificação opera como uma ferramenta de alienação que

intensifica a exploração sob a aparência de liberdade e autonomia, desvelando os mecanismos de sujeição próprios das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Além disso, a gamificação da plataforma Uber, que recompensa motoristas com categorias como ouro e diamante mediante alta taxa de aceitação de corridas, reflete o controle algorítmico descrito por Shoshana Zuboff (2019) em sua análise do capitalismo de vigilância. Segundo a autora, as plataformas digitais utilizam algoritmos para monitorar e manipular comportamentos, criando uma sensação de progresso que, na verdade, é uma estratégia para aumentar o controle sobre os trabalhadores. No caso da Uber, essa gamificação induz os motoristas a aceitarem corridas menos lucrativas, acreditando que serão recompensados, quando na prática, estão otimizando os ganhos da empresa às custas de sua própria precarização.

As entrevistas realizadas com motoristas da Uber oferecem um panorama importante sobre as dinâmicas laborais contemporâneas, caracterizadas pela precarização e pela gamificação das relações de trabalho. A flexibilidade destacada por muitos dos entrevistados, embora atraente à primeira vista, revela-se uma falsa autonomia, onde os trabalhadores são sobrecarregados por longas jornadas sem garantias de direitos básicos. Isso corrobora as análises de Ricardo Antunes (2020), que aponta a uberização como uma forma de individualização das relações de trabalho, onde os motoristas são tratados como autônomos, mas sem a proteção ou autonomia genuína.

Antunes (2020) argumenta que esse processo resulta na invisibilização da relação de assalariamento e na transferência de riscos e responsabilidades para os trabalhadores. Um exemplo disso é quando o entrevistado menciona ter ficado mais de 30 dias sem trabalhar após um acidente com o carro. Essa ausência de suporte evidencia como, na uberização, os custos da atividade recaem inteiramente sobre os trabalhadores, enquanto as plataformas maximizam seus lucros. Ludmila Abílio (2020) reforça essa ideia ao afirmar que a flexibilização do trabalho, central na uberização, envolve a banalização da transferência de custos e riscos para o trabalhador, processo facilitado pelas regulações estatais que favorecem as empresas.

Essas entrevistas oferecem uma visão clara da realidade enfrentada pelos trabalhadores da Uber no Brasil. Embora seja essencial um estudo mais

aprofundado para obter dados mais completos, o objetivo aqui foi trazer uma perspectiva introdutória sobre essa plataforma, de modo a, posteriormente, realizar comparações com os trabalhadores que são o foco principal deste TCC.

### 2.2.1. Economia Gig, Microtarefas e Plataformas de Inteligência Artificial

Com isso, o último exemplo que cito – e que é o foco deste TCC – são os trabalhadores de plataformas digitais, especialmente aqueles que realizam trabalho remoto. Rafael Grohmann (2023) e Julice Salvagni (2023) definem o trabalho por plataformas digitais como:

As plataformas são infraestruturas digitais alimentadas por dados, organizadas por algoritmos e governadas por relações de propriedade, com normas e valores inscritos em seus desenhos e interfaces. São infraestruturas de conexão entre consumidores, trabalhadores, intermediários e empresas e, no caso de plataformas digitais de trabalho, podem recrutar trabalhadores local, regional, nacional ou internacionalmente (GROHMANN; SALVAGNI, 2023, p.39).

É essencial compreendermos o conceito de plataformização para discutirmos o trabalho mediado por inteligência artificial (IA). Essas plataformas são infraestruturas digitais complexas, que constituem a espinha dorsal da economia moderna, especialmente na era digital. Segundo a International Data Corporation (IDC)<sup>4</sup>, até 2018, foram gerados 33 zettabytes de dados, e esse número está projetado para atingir 175 zettabytes até 2025<sup>5</sup>. Esse volume massivo de dados é vital para o funcionamento das plataformas, pois oferece informações valiosas sobre comportamentos, preferências e padrões de consumo. Como observado por Shoshana Zuboff (2019), esses dados constituem a base do "capitalismo de vigilância", um modelo econômico em que o valor está centrado na extração e análise de dados para prever e modificar o comportamento humano.

Organizadas por algoritmos, essas plataformas utilizam programas automáticos para analisar os dados e tomar decisões. Os algoritmos desempenham um papel central, não só na personalização de conteúdos para usuários, mas também na distribuição de tarefas entre trabalhadores. Esses processos, que poderiam ser realizados por IA, muitas vezes são terceirizados para trabalhadores

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.idc.com/>

<sup>5</sup> Disponível em:

<https://linkages.com.br/2023/03/29/dados-quantos-geramos-e-como-isso-impacta-nossa-vida/>

humanos por uma questão de custo e flexibilidade, como argumentam Grohmann e Salvagni (2023, p.58). Isso revela a relação entre a automatização incompleta e o trabalho precário, na qual as plataformas preferem manter a mão de obra humana em atividades fragmentadas e mal remuneradas, ao invés de investir integralmente em soluções automatizadas.

Além disso, as plataformas digitais são governadas por relações de propriedade, onde os proprietários das plataformas controlam o acesso aos dados e à tecnologia subjacente. Nick Srnicek (2016), em *Platform Capitalism*, descreve como essas relações de propriedade concentram poder nas mãos de poucas empresas que, por meio do controle sobre os dados, podem determinar quem pode utilizar a plataforma e sob quais condições. Assim, as plataformas não são neutras; elas são projetadas para maximizar os interesses dos proprietários, o que frequentemente resulta na exploração do trabalho e na manipulação dos comportamentos dos usuários.

Essas questões de controle algorítmico e dados também refletem problemas estruturais, como o racismo. Um estudo de 2017 conduzido pelo Law's Center on Privacy and Technology<sup>6</sup> destacou como o reconhecimento facial – uma das tecnologias de IA mais disseminadas – apresenta menor precisão entre pessoas negras, perpetuando estereótipos raciais e desigualdades. O estudo identificou que, em contextos como o sistema de justiça criminal, a IA reconhece de forma inadequada pessoas negras como criminosas, enquanto seu desempenho entre pessoas brancas é superior. Isso está relacionado à falta de diversidade nas equipes de desenvolvimento e aos conjuntos de dados usados para treinar esses algoritmos (SILVA, 2021, online).

Essa questão é abordada por Tarcízio Silva (2022) em sua obra "Racismo Algorítmico: Inteligência Artificial e Discriminação nas Redes Digitais", onde ele explora como a ausência de diversidade nos conjuntos de dados leva a resultados enviesados, impactando negativamente grupos minoritários. Silva demonstra que, quando os dados utilizados para treinar algoritmos não representam adequadamente todas as populações, os sistemas operam de maneira inadequada para esses grupos, perpetuando desigualdades e exclusão social.

Esse processo, denominado por pesquisadores como "racialização codificada", refere-se à maneira como as tecnologias digitais incorporam e

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.law.georgetown.edu/privacy-technology-center/>

reproduzem estruturas históricas de discriminação racial. No ambiente de trabalho digital, isso se manifesta em práticas que podem afetar diretamente as oportunidades de emprego, a distribuição de tarefas e o tratamento dos trabalhadores. A discriminação algorítmica, ao operar sob a aparência de neutralidade técnica, reforça hierarquias raciais preexistentes e contribui para a manutenção de desigualdades estruturais nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Portanto, é crucial abordar como as plataformas digitais, mediadas por IA, reforçam as desigualdades existentes e criam novas formas de exploração. Ao terceirizar tarefas complexas para trabalhadores humanos e utilizar algoritmos para monitorar e controlar suas atividades, as plataformas perpetuam um sistema que valoriza a eficiência e o lucro acima do bem-estar dos trabalhadores e da justiça social.

Outro ponto central na crítica às plataformas digitais é a opacidade dos algoritmos, muitas vezes considerados "caixas-pretas", devido à dificuldade em compreender como as decisões são tomadas. Pasquale (2015), em sua obra *The Black Box Society*, aborda essa falta de transparência, argumentando que as decisões algorítmicas são opacas tanto para os trabalhadores quanto para os usuários. Isso dificulta a identificação e a correção de vieses discriminatórios, como discutido por Noble (2018), que examina como sistemas algorítmicos podem reforçar estereótipos raciais e de gênero. A opacidade levanta questões sobre responsabilidade (accountability), já que os trabalhadores não têm como saber ou questionar as decisões tomadas pelos algoritmos que afetam seu trabalho.

Tarcízio Silva (2022) defende que deve haver maior responsabilização e regulamentação para garantir que empresas e desenvolvedores de IA sejam responsabilizados por seus produtos e pelo impacto desses sistemas na sociedade. Ele também discute a necessidade de políticas públicas que abordem diretamente a discriminação algorítmica, destacando que a falta de transparência impede a equidade e a justiça nas relações de trabalho mediadas por essas tecnologias. Como argumenta Crawford (2021), em *Atlas of AI*, os impactos sociais de algoritmos discriminatórios podem ser profundos e duradouros, perpetuando a exclusão social e ampliando as desigualdades, especialmente em contextos de trabalho precarizado, como o dos trabalhadores de plataformas.

Grohmann e Salvagni (2023) expandem essa discussão ao analisar o modo de operação das plataformas digitais, afirmando que:

Os modos de funcionamento dessas plataformas são, portanto, organizados basicamente em uma relação de estreita dependência com dados, algoritmos, gestão algorítmica e vigilância. Há quem aposte, inclusive, que o lucro gerado pela produção dos dados por essas plataformas pode ser ainda maior do que o proveniente do uso direto da força de trabalho humana. De todo modo, cada plataforma é dependente de várias formas de trabalho vivo, com distintas maneiras de extração de valor. Tal forma de inserção laboral tem ganhado cada vez mais espaço e promete incorporar uma parcela ainda mais significativa de trabalhadores no futuro. (GROHMANN; SALVAGNI, 2023, p.39).

Essa citação reforça como o funcionamento das plataformas digitais se baseia na gestão algorítmica, que utiliza algoritmos para supervisionar, coordenar e avaliar o desempenho dos trabalhadores. Esse controle algorítmico inclui monitoramento constante e a aplicação de sistemas de recompensa e penalização baseados em métricas automatizadas, uma dinâmica que identifica como fundamental para a exploração de trabalhadores de plataformas.

Durante as entrevistas realizadas para este TCC, os entrevistados relataram a falta de comunicação direta com a empresa, uma consequência direta da dependência de sistemas algorítmicos. As demandas de trabalho são inteiramente geridas por algoritmos, enquanto os trabalhadores realizam suas tarefas sem suporte ou diálogo com a gestão. Isso gera ansiedade, uma vez que, ao enfrentarem problemas ou dúvidas, os trabalhadores têm dificuldades para obter respostas e soluções. No próximo capítulo, abordarei de forma mais aprofundada essa questão da comunicação, ou da falta dela, entre a empresa e os trabalhadores.

Há uma crescente especulação de que o lucro gerado pela produção e análise de dados por essas plataformas pode superar o lucro derivado do uso direto da força de trabalho humana (GROHMANN; SALVAGNI, 2023). Essa tendência se deve ao imenso valor que os dados têm para as operações das plataformas, permitindo a criação de novos produtos e serviços, além de otimizações que o trabalho humano não pode alcançar sozinho. Srnicek (2016) argumenta que essa extração de valor dos dados é o que impulsiona o crescimento das plataformas, enquanto Zuboff (2019) sugere que esse modelo de "capitalismo de vigilância" pode transformar drasticamente as relações de trabalho, concentrando poder nas mãos das empresas que controlam os dados e os algoritmos.

Apesar do avanço da gestão algorítmica e da automação, cada plataforma ainda depende de várias formas de trabalho humano. Embora muitas tarefas possam ser supervisionadas por algoritmos, a execução dessas atividades ainda requer intervenção humana, envolvendo desde motoristas e entregadores até freelancers digitais e trabalhadores de serviços especializados. Cada grupo de trabalhadores contribui de forma distinta para a extração de valor, de acordo com suas funções e com a natureza dos serviços prestados.

Essa forma de inserção laboral, marcada pela flexibilidade e pela precarização, insere-se no conceito de "precariado", conforme descrito por Guy Standing (2016). Standing define o "precariado" como uma nova classe social que enfrenta insegurança no emprego, salários voláteis e ausência de proteção social, emergindo no contexto de transformações neoliberais e tecnológicas. Com o avanço das plataformas digitais, essa forma de trabalho tem ganhado espaço de maneira acelerada, incorporando trabalhadores a um mercado que promete flexibilidade e autonomia, mas muitas vezes entrega instabilidade e falta de direitos trabalhistas.

Os dados do IBGE de 2022 indicam que trabalhadores em plataformas digitais, como motoristas e entregadores, trabalham em média 46 horas semanais, enquanto os demais trabalhadores no setor privado têm uma jornada de 39,5 horas semanais. Essa diferença de 6,5 horas reflete a sobrecarga imposta a esses trabalhadores, mesmo com a promessa de flexibilidade. Essa realidade sugere, como argumenta Standing (2016), que o precariado vive uma "ilusão de liberdade", em que a flexibilidade muitas vezes vem acompanhada de uma maior carga horária e menos direitos.

No entanto, além dessas ocupações visíveis, quero me ater aqui às plataformas de micro tarefas digitais, também conhecidas como "trabalho fantasma" ou "trabalho do clique". Entre as empresas que se destacam nesse setor estão Amazon Mechanical Turk, Appen, Lionbridge, Mighty AI, Clickworker e Spare5, que são as principais em nível global. A função primordial dos trabalhadores dessas plataformas é realizar atividades de transcrição, anotação de dados, alimentação de algoritmos e, em alguns casos, até produzir dados para o treinamento de carros autônomos (Grohmann; Salvagni, 2023).

Antonio Casilli (2019), em sua análise sobre o "trabalho invisível", destaca que esses trabalhadores, essenciais para o funcionamento das plataformas, muitas vezes permanecem invisíveis aos olhos dos consumidores finais. Esse "trabalho

fantasma" é uma peça-chave no desenvolvimento e na manutenção de sistemas de IA, cuja automação depende intensamente do trabalho humano precarizado e subvalorizado. Isso revela uma dinâmica de exploração na qual o avanço tecnológico e a inovação caminham de mãos dadas com a desvalorização do trabalho humano.

Quero dar destaque à Appen, empresa na qual foram realizadas entrevistas para este TCC. A Appen, assim como outras plataformas de micro tarefas, exemplifica o que Rafael Grohmann e Julice Salvagni (2023) chamam de "gestão algorítmica". Essa gestão é realizada por meio de algoritmos que supervisionam e distribuem tarefas, sem a intervenção humana direta, criando uma forma de controle centralizada e opaca. Para os trabalhadores, isso se traduz em pouca ou nenhuma comunicação com a empresa, uma crítica recorrente nas entrevistas, onde relataram ansiedade e angústia pela ausência de suporte quando surgem problemas.

Há uma crescente especulação, como apontam Grohmann e Salvagni (2023), de que o lucro gerado pela produção e análise de dados por essas plataformas poderá, no futuro, superar o valor derivado diretamente da força de trabalho humana. Com o avanço do capitalismo de vigilância, no qual os dados se tornam uma mercadoria central, o valor extraído do trabalho humano é complementado, e muitas vezes ofuscado, pelo valor dos dados gerados por esse mesmo trabalho. Isso levanta questões importantes sobre a desvalorização do trabalho humano frente à exploração contínua de dados, uma tendência que pode redefinir as relações de trabalho no século XXI.

Essa forma de inserção laboral tem ganhado cada vez mais espaço, e espera-se que uma parcela ainda mais significativa de trabalhadores seja incorporada a esse modelo no futuro. A promessa de flexibilidade e autonomia oferecida por essas plataformas muitas vezes esconde uma realidade de insegurança e falta de proteção, que desafia as concepções tradicionais de emprego e bem-estar dos trabalhadores (Grohmann; Salvagni, 2023).

### 2.3. O Modelo de Negócios das Plataformas de IA: Exemplo da Appen

Se entrarmos no site da Appen<sup>7</sup>, uma das primeiras coisas que encontramos é o slogan: "Ganhe e aprenda com a maior comunidade de IA do mundo." Logo

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://crowd.appen.com/login>

abaixo, um subtexto atrai o visitante com a seguinte frase: "Experimente um mundo sem fronteiras: trabalhe de casa, defina seu próprio horário e ganhe do seu jeito." Esse discurso de marketing reforça a ideia de um trabalho garantido, com promessas de dinheiro fácil e flexibilidade. Contudo, essa narrativa, como argumenta Rafael Grohmann (2023), é típica das plataformas digitais, que promovem uma imagem de autonomia que, na prática, máscara a precariedade do trabalho.

Há uma clara semelhança com o processo de "uberização", termo popularizado para descrever o modelo de trabalho utilizado por plataformas como Uber. No caso dos motoristas da Uber, a empresa se apresenta como um simples intermediário, oferecendo ao trabalhador a teórica liberdade de definir suas horas e, assim, maximizar seus ganhos. Na Appen, os trabalhadores de microtarefa também são apresentados como independentes, com contratos que podem variar entre seis meses e um ano, reforçando a ideia de segurança financeira e flexibilidade. Entretanto, a empresa se exime de responsabilidade direta ao apresentar seu papel como "facilitador" do sucesso financeiro do trabalhador, uma lógica que esconde a vulnerabilidade dos trabalhadores ao mercado instável.

Além disso, a Appen individualiza seus trabalhadores de maneira semelhante à Uber. Cada trabalhador tem contratos próprios e realiza suas tarefas de forma isolada. Esse modelo, conforme analisado por Antonio Casilli (2019), contribui para o enfraquecimento do espírito coletivo entre os trabalhadores. A individualização das atividades promove a ideia de que cada pessoa é responsável apenas por suas tarefas, limitando a criação de solidariedade entre os trabalhadores e reduzindo a pressão por melhorias nas condições de trabalho.

Um exemplo claro da fragilidade desse modelo pode ser visto em fevereiro de 2024, quando a Appen sofreu uma grande perda em sua receita devido ao rompimento de um contrato com o Google<sup>8</sup>. O contrato, no valor de US\$ 82,2 milhões, representava 20% da renda da empresa e envolvia a realização de avaliações de pesquisa para o Google Search. A quebra do contrato foi um golpe para a Appen, mas os maiores prejudicados foram os trabalhadores, muitos dos quais perderam seus contratos ou não tiveram a possibilidade de renová-los, independentemente da qualidade de seus serviços. Essa situação reflete o caráter

---

<sup>8</sup> Disponível em:

<https://contxto.com/pt-br/news/google-cuts-million-dollar-ai-training-contract-with-appen/>

descartável dos "trabalhadores fantasmas", invisíveis aos olhos do público, mas essenciais para o funcionamento dessas plataformas.

Essa perda, embora significativa para a Appen, será momentânea; empresas como Google, Amazon, Apple e Microsoft têm grande capacidade de reestruturar suas operações e continuar faturando bilhões. O mesmo não pode ser dito dos trabalhadores, que são diretamente afetados por essas mudanças e que, muitas vezes, ficam desamparados quando seus contratos são encerrados sem aviso prévio.

#### 2.4. Capitalismo de Vigilância e Controle Digital

Ao mencionar essas grandes corporações, é essencial destacar o papel da vigilância no crescimento dessas empresas. Shoshana Zuboff (2019) introduziu o conceito de "capitalismo de vigilância", onde as plataformas digitais utilizam uma vigilância intensiva para monitorar tanto os trabalhadores quanto os consumidores. A vigilância envolve o rastreamento de localização, monitoramento de comportamento online e análise de interações digitais, permitindo que as empresas ajustem continuamente seus algoritmos para maximizar a eficiência e o controle. Essa dinâmica é parte integrante do modelo de negócios dessas corporações, onde a coleta massiva de dados não só otimiza processos, mas também aprofunda as desigualdades no trabalho e no consumo.

Partindo desse pressuposto, podemos aprofundar o conceito de "capitalismo de vigilância". Contudo, antes é necessário entender o contexto no qual o termo foi criado. Nos Estados Unidos, desde a última década, surgiram questionamentos sobre o controle das big techs<sup>9</sup> sobre as pessoas e o uso de dados como forma de laboratório. Um marco importante nesse debate foram as revelações de Edward Snowden<sup>10</sup>, que expôs como a Agência de Segurança Nacional (NSA) era capaz de coletar dados de cidadãos ao redor do mundo. Ainda assim, o governo norte-americano só começou a lidar com o consumo excessivo de dados de forma

---

<sup>9</sup> As big techs são as grandes empresas de tecnologia e inovação que apresentam dominância no mercado econômico. Destacam-se nomes como Google, Apple, Meta, Amazon e Microsoft.

<sup>10</sup> Edward Joseph Snowden é um analista de sistemas, ex-administrador de sistemas da CIA e ex-contratado da NSA que tornou públicos detalhes de vários programas que constituem o sistema de vigilância global da NSA americana. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Edward\\_Snowden](https://pt.wikipedia.org/wiki/Edward_Snowden)

mais séria após as eleições de 2016, quando especialistas em dados empregaram suas habilidades em favor das campanhas de Donald Trump e do Brexit.

Vale mencionar que, antes disso, a campanha de Barack Obama já fazia uso extensivo de dados. Em um texto publicado no blog *Media & Politics*, Michael Cornfield, cientista político norte-americano, afirma:

Sem internet, não haveria Obama. A diferença de compreensão entre as campanhas de Obama e Clinton sobre o que pode ser alcançado por meio da política online foi um fator decisivo na maior reviravolta da história das primárias presidenciais. Há, naturalmente, outras diferenças importantes: a estratégia empregada... mas nenhuma delas teria sido decisiva sem o dinheiro que Obama arrecadou online, os vídeos que Obama postou online e, acima de tudo, os milhões de pessoas que aderiram à campanha online (FERNANDES; REIS; SILVA, 2009, p. 29).

Portanto, o uso político de dados já estava presente nos Estados Unidos desde as eleições de 2008, quando Obama saiu vitorioso. No Brasil, essa discussão ganhou relevância apenas em 2018, com a vitória de Jair Bolsonaro.

Retornando ao cenário norte-americano, nas eleições de 2016, a empresa *Cambridge Analytica*, que prestou consultoria para a campanha de Donald Trump, usou o Facebook para coletar informações privadas de 87 milhões de usuários. A empresa foi responsabilizada na época, sendo multada em 15 mil libras, além de 6 mil libras em custos processuais.

Em resposta a essas preocupações, novas leis foram aprovadas, como o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) de 2016, na União Europeia, e a Lei de Privacidade do Consumidor da Califórnia (CCPA)<sup>11</sup> de 2018. Diversos países ao redor do mundo começaram a reavaliar suas políticas de dados. No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), promulgada em 2018, busca proteger os direitos de liberdade e privacidade dos indivíduos.

É nesse contexto que a acadêmica Shoshana Zuboff publicou, em 2019, o livro *A Era do Capitalismo de Vigilância*. Anteriormente, Zuboff já havia dedicado boa parte de sua carreira a estudar os vínculos entre o capitalismo e a tecnologia. Contudo, ao tentar interagir com especialistas na área, ela se deparou com um ambiente extremamente competitivo e voltado exclusivamente para o lucro.

---

<sup>11</sup> A Lei de Privacidade do Consumidor da Califórnia (CCPA, na sigla em inglês) é uma lei de privacidade de dados que fornece aos consumidores da Califórnia várias proteções de privacidade, incluindo o direito de acessar, excluir e não autorizar a "venda" de informações pessoais. Disponível em: <https://shorturl.com/gcBa>

Percebendo que estava sozinha nessa visão crítica, Zuboff começou a se aprofundar na divulgação do tema e em publicações. Ela já havia escrito diversos artigos para o jornal alemão *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, mas foi com *A Era do Capitalismo de Vigilância* que ela apresentou uma descrição abrangente desse novo tipo de capitalismo, que monetiza dados por meio da vigilância.

Em seu artigo "Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática", o professor de Ciência Política da Unicamp, Andrei Koerner, oferece a seguinte síntese sobre o livro de Zuboff:

Em cerca de 700 páginas, ela combina a análise do regime emergente com um manifesto de alerta para os seus riscos. Ela traz a história da economia da informação e sua mutação em capitalismo de vigilância, apresenta e faz um balanço das tecnologias existentes, da legislação e suas falhas, das ações e omissões dos governantes, e ainda apresenta os planos dos dirigentes das principais empresas de tecnologia para reorganizar a sociedade. Sob o aspecto do alcance da narrativa, o livro é bastante relevante, pois traz informações úteis, principalmente para não iniciados (KOERNER, 2020, p. 2-3.).

A obra, que se tornou um best-seller e teve enorme impacto no mundo digital, foi elogiada pela crítica como uma contribuição essencial à economia da informação. O trecho acima destaca a abrangência e profundidade da obra, que combina uma análise detalhada do regime emergente do capitalismo de vigilância com um manifesto de alerta sobre os riscos associados a esse fenômeno. Zuboff não apenas descreve a evolução histórica da economia da informação, mas também explora como ela se transformou em um sistema de vigilância.

O livro aborda temas marxianos, como expropriação, excedente econômico e as enormes assimetrias de poder. Com o cenário de repercussões polêmicas sobre o uso de dados, a obra acabou tendo uma ótima aprovação, recebendo aprovação de figuras notáveis, incluindo o ex-presidente Barack Obama.

Voltando ao texto, Zuboff compara a produção em massa do capitalismo industrial ao capitalismo de vigilância, destacando a transição de uma forma de independência e envolvimento direto da população (anteriormente consumidores e empregados) para uma exploração de populações dependentes (que não são consumidores nem empregados e permanecem amplamente ignorantes em relação aos processos de seus exploradores). Em outras palavras, o capitalismo de vigilância é semelhante ao que ocorreu com a Ford e a General Motors na transição para a produção em massa e o capitalismo gerencial de um século atrás.

Portanto, podemos relacionar o capitalismo de vigilância como uma forma dominante do capitalismo contemporâneo, com empresas como Google e Facebook na vanguarda de um modelo que se tornou prevalente em toda a economia. Apesar de seu grande monopólio tecnológico, a principal fonte de renda dessas empresas continua sendo a publicidade.

Zuboff argumenta que o acúmulo de dados por empresas privadas tem como principal objetivo a geração de renda, com a publicidade sendo a principal alavanca. Segundo a autora, o grande objetivo desses capitalistas é obter um controle total, ou seja, conhecer de forma extremamente específica o comportamento dos usuários. Para eles, isso facilita a transmissão de propagandas, a venda de produtos e, conseqüentemente, o aumento do consumismo através das redes.

Neste trecho, do artigo "*Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática*", Koerner (2020) defende a tese de Zuboff, explicando por que o capitalismo de vigilância se diferencia dos outros regimes políticos presentes na sociedade, ele vai abordar diversas formas de poder, onde vale trazer em separado cada ponto.

O primeiro ponto que ele aborda é que "capitalismo de vigilância" representa uma nova ordem econômica que ameaça os fundamentos da civilização liberal. Ele constitui uma forma de organização econômica que se opõe às bases da civilização liberal. Esse tipo de capitalismo é caracterizado pela coleta massiva de dados pessoais e pelo uso desses dados para fins comerciais, principalmente para prever e modificar comportamentos humanos.

Um pouco abaixo ele vai mencionar sobre os regimes totalitários, por mais que compartilhe algumas características como o controle e a manipulação de comportamentos, o capitalismo de vigilância se diferencia por ser operado por empresas privadas e ter como objetivo principal o lucro, ao invés de um controle político direto.

Outro ponto abordado por Koerner (2020) durante o texto é relacionado ao novo modelo econômico que se distancia do tradicional capitalismo de mercado. Enquanto o capitalismo de mercado se baseia na concorrência e na reciprocidade entre empresas, empregados e consumidores, o capitalismo de vigilância busca a totalidade da informação e a certeza sobre os comportamentos, o que rompe essas reciprocidades. Isso cria um novo tipo de coletivismo, marcado pela exclusão social,

exploração do trabalho precário e uma indiferença radical em relação à sociedade como um todo.

Por fim, Koerner (2020) propõe que o capitalismo de vigilância é um "golpe a partir de cima", uma imposição unilateral de controle do conhecimento pelas empresas, que declaram sua própria legitimidade sem a necessidade de um consenso social ou político. Isso configura uma tirania que se alimenta da exploração dos dados pessoais das pessoas, levando à obliteração da política como uma esfera de deliberação e ação coletiva.

Contudo, é importante entender que, embora o modelo seja diferente, a busca pelo resultado permanece a mesma: o capital. Assim, a força do capitalismo continua vigente dentro deste modelo.

A obra além de ter sido um *best-seller* fez com que Zuboff fosse a vencedora do Prêmio Axel Springer<sup>12</sup>, no qual anteriormente apenas três pessoas haviam sido laureadas: Mark Zuckerberg, Tim Berners-Lee e Jeff Bezos e após ela Elon Musk se tornou vencedor. Os elogios à obra de Zuboff também se explicam pelo aumento do uso das redes sociais após a pandemia, onde muitas pessoas acabaram ficando em casa e realizando trabalho remoto ou estudando a distância. Esse momento fortaleceu muito o aumento do uso de aparelhos móveis.

#### 2.4.1. Mecanismos de Vigilância e Exploração nas Plataformas

Vale destacar a forma como as Big Techs, juntamente com laboratórios e governos, extraem dados das pessoas. O usuário cede suas informações de forma gratuita ao aceitar os termos de uso, utilizar serviços 'gratuitos' ou circular em espaços monitorados por dispositivos tecnológicos. Segundo Shoshana Zuboff, esse fenômeno configura o que ela chama de 'capitalismo de vigilância', um novo tipo de poder que não se alinha ao totalitarismo, mas opera por meio de uma lógica de extração e manipulação de dados em larga escala. Diferente do controle explícito e centralizado descrito em *1984*, de George Orwell, onde o "Grande Irmão" vigia tudo

---

<sup>12</sup>O Axel Springer Award é um prêmio anual concedido a personalidades excepcionais que são "excepcionalmente inovadoras, criam novos mercados e mudam mercados, moldam a cultura e enfrentam sua responsabilidade social". O prêmio, que não envolve premiação em dinheiro, foi entregue pela primeira vez em 2016. Disponível em: [https://en.wikipedia.org/wiki/Axel\\_Springer\\_Award](https://en.wikipedia.org/wiki/Axel_Springer_Award)

o que as pessoas fazem para manter uma dominação total, o capitalismo de vigilância opera de forma difusa e descentralizada, utilizando a coleta massiva de dados para prever comportamentos futuros e moldar escolhas individuais. Esse poder se sustenta não pela coerção, mas pela constante monitorização e pela comercialização das atividades cotidianas dos indivíduos, tornando o controle social uma mercadoria acessível e invisível

Para Byung-Chul Han (2014), no entanto, o Big Data representa uma nova configuração do "Big Brother", não mais apenas como um aparato opressor, mas também como um "Big Business", que transforma o controle em uma mercadoria altamente lucrativa. No capitalismo de vigilância, a vigilância não se limita ao monitoramento, mas converte dados pessoais em recursos econômicos, aprofundando a exploração ao transformar a própria subjetividade humana em insumo para a geração de lucro. Assim, o controle e a dominação permanecem, mas estão disfarçados sob a lógica da conveniência e da eficiência tecnológica, característica dessa nova fase do capitalismo.

Portanto, é de extrema importância entendermos o capitalismo de vigilância como um modelo incorporado dentro da sociedade. A forma como a internet utiliza os dados da população tem um impacto mundial, afetando não apenas uma parcela da sociedade. Em um mundo cada vez mais globalizado, onde as pessoas se tornam cada vez mais dependentes de aparelhos celulares, é crucial aprofundar nosso conhecimento sobre esse tema.

Entretanto, é necessário incorporar de forma mais aprofundada a questão da economia da informação e também estudos sobre vigilância no contexto brasileiro. Com isso, é importante analisarmos outras perspectivas relacionadas ao modo de produção atual. Uma delas é dos autores Deivison Mendes Faustino (2023) e Walter Lippold (2023) que vão desenvolver no livro *colonialismo digital, uma crítica hacker-fanoniana* vão trazer sobre as dinâmicas de poder no ciberespaço, baseando-se na perspectiva crítica de Frantz Fanon. Os autores argumentam que o colonialismo tradicional evoluiu para novas formas de dominação digital, onde grandes corporações tecnológicas e governos utilizam a internet e as tecnologias da informação para exercer controle e exploração.

Os autores discutem como a infraestrutura digital global é dominada por países e corporações ocidentais, resultando em uma forma de colonialismo onde o controle dos dados e da comunicação está concentrado em mãos de poucos. Em

um dos trechos os autores defendem que não há capitalismo sem colonialismo e, por sua vez, não há colonialismo sem racismo (FAUSTINO 2023, LIPPOLD 2023, p.51,52). A obra combina o pensamento anticolonial de Frantz Fanon com a ética hacker, propondo que a resistência à opressão digital pode ser vista como uma forma de luta de libertação moderna. São exploradas as disparidades de acesso e uso da tecnologia entre diferentes regiões e grupos sociais, destacando como essas desigualdades perpetuam a marginalização de comunidades já desfavorecidas.

Os autores criticam a ideologia liberal que promove a neutralidade tecnológica e a autorregulação do mercado como soluções para as disparidades digitais (FAUSTINO 2023, LIPPOLD 2023, p.123). Eles destacam como essas abordagens falham em considerar as profundas desigualdades de acesso e os impactos desproporcionais nas comunidades marginalizadas. As grandes corporações, sob a bandeira do livre mercado, exploram dados e controlam informações, reforçando estruturas de poder colonialistas.

Além disso, o livro desafia a crença liberal de que o progresso tecnológico traz automaticamente benefícios de forma igualitária. Ao invés disso, argumenta que, sem uma intervenção crítica e consciente, a tecnologia pode ampliar as brechas sociais e econômicas, replicando e intensificando os legados do colonialismo tradicional.

Em suma, a crítica marxista de matriz fanoniana, presente no livro, serve como base teórica para compreender as dinâmicas de exploração e alienação nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Essa fundamentação teórica permite analisar como as estruturas históricas de opressão, combinadas com as lógicas do capitalismo neoliberal, perpetuam desigualdades e aprofundam processos de desumanização, especialmente nos contextos marcados pela colonialidade e pela racialização do trabalho, além de expor as contradições e os limites das promessas de liberdade e igualdade no ciberespaço, ao mesmo tempo que chama atenção para a necessidade de políticas sociais, culturais e econômicas que desafiem as estruturas de poder existentes, dentro das quais a regulamentação não é senão sua pauta mais urgente.

O autor Hartmut Rosa (2022) em sua obra: *alienação e aceleração* também vai tecer críticas ao liberalismo. O foco na obra de Rosa é a aceleração social do tempo como uma característica fundamental da modernidade, impulsionada pela ideologia da eficiência e do progresso. Esse desejo está profundamente enraizado

no liberalismo econômico, que promove a competição, a inovação incessante e o crescimento contínuo como pilares de uma sociedade bem-sucedida (ROSA, 2022, p. 111-112). No entanto, Rosa sugere que um sistema econômico alicerçado na busca incessante por velocidade e eficiência resulta em uma forma de alienação que é distinta, mas relacionada ao conceito marxista clássico.

No contexto liberal, a aceleração causa uma desconexão entre os indivíduos e o mundo ao seu redor. A rapidez com que as mudanças ocorrem impede a formação de vínculos duradouros e significativos. A vida moderna, moldada pelos valores liberais de mercado e eficiência, transforma as relações humanas em transações rápidas e frequentemente superficiais (ROSA, 2022, p. 124-125). Isso gera um sentimento de alienação, onde os indivíduos se sentem isolados, mesmo estando constantemente conectados por tecnologias e redes sociais.

A crítica de Rosa ao liberalismo é centrada na "crise de tempo" que este sistema econômico gera. No liberalismo, a pressão para fazer mais em menos tempo leva a um sentimento constante de urgência e insuficiência. A qualidade de vida deteriora-se à medida que os indivíduos se sentem sobrecarregados, incapazes de desfrutar plenamente das experiências, pois estão sempre correndo contra o relógio (ROSA, 2022, p. 138). A promessa liberal de liberdade e autonomia individuais é, paradoxalmente, minada pela tirania do tempo acelerado.

Apesar de sua visão pessimista, Rosa também explora alternativas para a aceleração desenfreada. Ele propõe um "desaceleramento" consciente, onde a sociedade valoriza mais a qualidade do tempo vivido do que a quantidade de tarefas realizadas. Isso inclui a promoção de atividades que proporcionem uma conexão mais profunda com o mundo e as pessoas ao nosso redor. A proposta de Rosa é, em essência, uma crítica à lógica liberal de eficiência e produtividade incessantes, sugerindo que precisamos repensar nossas prioridades para alcançar uma vida mais equilibrada e satisfatória.

E por último quero citar McKenzie Wark (2023) que talvez tenha tido o posicionamento mais radical entre todos os autores citados ao falar sobre o modelo do capitalismo atual. Em seu livro "O Capital Está Morto?", Wark argumenta que estamos vivendo em uma era pós-capitalista, caracterizada pelo que ela chama de "vetorialismo". Segundo Wark, o capitalismo, tal como o conhecemos, está sendo substituído por um novo modo de produção em que a propriedade e o controle dos

vetores de informação, como dados, redes e algoritmos, são mais importantes do que a propriedade dos meios de produção material.

No vetorialismo, a riqueza e o poder derivam do controle sobre a informação e da capacidade de direcionar o fluxo dessa informação. Isso implica que empresas de tecnologia e plataformas digitais, que controlam e mediam o acesso aos dados e à comunicação, se tornaram as novas forças dominantes. Wark apresenta a ideia de uma nova classe dominante, a classe vetorialista, composta por magnatas da tecnologia e executivos de empresas que possuem grandes quantidades de dados e as infraestruturas necessárias para processá-los e utilizá-los (WARK, 2023, p.61).

Assim como o capitalismo criou desigualdades e explorou os trabalhadores, o vetorialismo também gera novas formas de desigualdade e exploração. Contudo, essas formas estão mais centradas na manipulação e controle da informação do que na produção material. Wark argumenta que as categorias tradicionais do marxismo, como proletariado e burguesia, não são mais adequadas para entender as dinâmicas do vetorialismo, sugerindo que precisamos de novas ferramentas teóricas para compreender e criticar esse novo sistema.

O vetorialismo afeta diversos aspectos da vida cotidiana, desde a forma como trabalhamos até como nos comunicamos e interagimos uns com os outros. A dependência crescente de plataformas digitais e a mercantilização dos dados pessoais são exemplos de como o vetorialismo está moldando a sociedade contemporânea (WARK, 2023, p.69). A crítica de Wark é uma tentativa de reavaliar nossa compreensão das relações de poder e produção na era digital, propondo que estamos vivendo sob um sistema que, embora tenha raízes no capitalismo, evoluiu para algo diferente e possivelmente mais insidioso.

O conceito de "vetorialismo" refere-se a uma nova etapa do capitalismo em que o controle e a extração de valor passam a se basear principalmente no domínio de vetores de informação, como dados, algoritmos e infraestruturas digitais. Esse modelo ajuda a explicar a ascensão de corporações como a Nvidia<sup>13</sup>, que se tornou líder global ao desenvolver tecnologias essenciais para o processamento de dados, como GPUs avançadas, amplamente utilizadas em inteligência artificial, mineração de criptomoedas e outros setores estratégicos da economia digital.

No contexto dos circuitos internacionais de capital, o vetorialismo evidencia como a acumulação ocorre de forma transnacional, com empresas controlando

---

<sup>13</sup> Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/ckkkv9k2zp1o>

fluxos de informação e infraestrutura tecnológica em escala global, ao invés de apenas bens materiais. Essa lógica também levanta o debate sobre se estamos diante de novas formas de acumulação capitalista — baseadas na extração de valor de dados e informações — ou se essas dinâmicas apontam para um possível pós-capitalismo, em que o controle dos vetores de informação substitui, em parte, os mecanismos tradicionais de exploração.

O vetorialismo, assim, não apenas redefine os circuitos de capital, mas também concentra poder em corporações que dominam as infraestruturas tecnológicas, configurando um novo tipo de hegemonia econômica e política que amplia as desigualdades globais.

Embora o conceito de vetorialismo ofereça uma análise perspicaz das novas formas de acumulação capitalista baseadas no controle de dados e infraestruturas digitais, ele pode ser problemático ao sugerir uma transição simplificada para um "pós-capitalismo". O vetorialismo, ao destacar o papel central das tecnologias digitais, não necessariamente supera as dinâmicas de exploração intrínsecas ao capitalismo, mas sim as transforma e adapta. Em vez de transcender o capitalismo, ele intensifica suas contradições, criando novas formas de desigualdade.

O controle sobre os vetores de informação, em vez de ser um rompimento com as formas anteriores de acumulação, pode ser visto como uma continuação da lógica de extração de valor, agora centrada no espaço digital. As grandes corporações tecnológicas, como a Nvidia, tornam-se não apenas os novos centros de poder econômico, mas também de vigilância e controle, perpetuando a exploração em novas modalidades. Esse modelo pode, portanto, ser interpretado não como uma transição para um pós-capitalismo, mas como uma atualização das formas de dominação e subordinação, agora mais sutis e dispersas, mas igualmente desumanizantes.

A crítica ao vetorialismo, nesse sentido, reside na sua tendência a minimizar as profundas desigualdades de poder e a exploração que, em vez de serem superadas, são apenas reconfiguradas dentro dos novos circuitos de capital digital. O conceito deve ser analisado com cautela, pois, ao enfatizar a centralidade dos dados e da informação, pode obscurecer a continuidade das relações de exploração que marcam o capitalismo digital contemporâneo.

Portanto, analisando as teorias acima, podemos concluir que existe um debate sobre novos modelos de estrutura política e econômica na sociedade. Essa

percepção de mudança faz com que entendamos o trabalho de uma forma diferente, como foi analisado anteriormente. No entanto, não podemos compreender esses fatores de forma isolada, mas sim como elementos interconectados e consequentes uns dos outros.

Além disso, reforço a questão da saúde mental, um tema em alta na sociedade devido ao aumento no número de casos de depressão, ansiedade<sup>14</sup> e burnout<sup>15</sup>. Entretanto, o aumento no número de casos não é um fator exclusivo dessas plataformas, mas sim resultado de tudo o que foi comentado anteriormente, que torna os trabalhadores mais suscetíveis ao estresse e à pressão, tanto no trabalho quanto fora dele.

Por fim, ressalto que os pontos trazidos neste capítulo merecem um aprofundamento em seus estudos. Dentro das humanidades e, especificamente, na história, esses temas ainda não recebem a devida atenção que merecem. A análise das interconexões entre estrutura política, econômica e saúde mental é crucial para uma compreensão holística das dinâmicas contemporâneas de trabalho e suas implicações na vida dos trabalhadores.

Entretanto, os próximos capítulos buscam se ater a instabilidade financeira e as formas de exploração que acontecem dentro do modelo de trabalho flexível, a introdução dos conceitos realizada nesta parte do TCC é de suma importância para o aprofundamento nos resultados das pesquisas.

---

<sup>14</sup> Disponível em: [encurtador.com.br/DwQpD](http://encurtador.com.br/DwQpD)

<sup>15</sup> Disponível em: [encurtador.com.br/oSsFd](http://encurtador.com.br/oSsFd)

### 3. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DE IA

#### 3.1. Perfil dos Trabalhadores Entrevistados

O trabalho metodológico da pesquisa foi realizado através de um processo que se iniciou em dezembro de 2023. No entanto, antes disso, foi necessário realizar leituras de trabalhos semelhantes para entender como outros autores conduzem entrevistas em suas pesquisas, seguindo, a partir disso, uma linha semelhante à deles. O primeiro passo foi usar o LinkedIn, pois, conforme relatado no artigo "O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge" de Rafael Grohmann (2021) e Wilian Fernandes Araujo (2021), eles relatam que:

...para construir uma autoapresentação profissional, muitos brasileiros se definem no LinkedIn como "funcionários" dessas empresas, o que facilitou a localização de trabalhadores vinculados a essas plataformas globais de IA. Nossa investigação encontrou um número significativo desses trabalhadores nos perfis do LinkedIn da Appen e da Lionbridge (GROHMANN, ARAUJO, 2021, p9.).

Entretanto, a minha experiência inicial dentro da plataforma não obteve o êxito esperado. Realizei uma pesquisa por algumas semanas, chegando a adquirir um pacote premium com o intuito de obter mais acesso, porém, não consegui identificar muitos indivíduos que divulgassem seu trabalho com empresas relacionadas à inteligência artificial (IA). Entre as poucas pessoas que mencionavam tal vínculo, não obtive sucesso em estabelecer contato.

Em dezembro, decidi explorar outra abordagem e criei um novo perfil no Facebook, já que havia excluído minha conta há alguns anos. Utilizei essa plataforma para buscar grupos de trabalhadores que atuavam nessas empresas. Como meu foco inicial era a Appen e a Lionbridge, conduzi pesquisas direcionadas especificamente a essas duas empresas. Ao longo dessas buscas, encontrei alguns grupos e consegui ingressar neles. Esses grupos eram formados por trabalhadores que participavam de projetos promovidos por empresas de IA, os quais geravam um

grande número de contratações, incentivando a criação de comunidades online para troca de informações.

Dentro desses grupos, percebi que o contato com os trabalhadores foi muito mais facilitado em comparação com o LinkedIn. Nas discussões presentes nos grupos do Facebook, os participantes frequentemente compartilhavam links para grupos abertos relacionados a projetos em andamento. Contudo, naquele momento, apenas nos grupos da Appen era possível encontrar esses links.

Além disso, observei uma diferença considerável entre os grupos da Appen e da Lionbridge. Nos grupos relacionados à Appen, os participantes pareciam ser mais ativos, com um maior volume de dúvidas e uma comunicação mais frequente entre os membros. Com base nisso, decidi concentrar minha pesquisa apenas na Appen, com o objetivo de compreender de forma mais detalhada o funcionamento de seus processos de contratação e interação entre os trabalhadores.

O grupo pesquisado, chamado "Projeto OGDEN", apresenta uma série de desafios no que tange à transparência e acessibilidade do seu processo de contratação. O site da empresa não oferece informações detalhadas sobre os projetos, sendo que muitas pessoas só têm acesso a novas oportunidades por meio de e-mails enviados para quem já está dentro da plataforma. Para novos usuários, o processo de candidatura inicia-se com o acesso ao site, onde é possível se juntar à comunidade e selecionar entre vários projetos espalhados pelo mundo. Ao escolher um projeto, o candidato é direcionado a uma página com pré-requisitos e o valor pago por hora, e, após isso, deve preencher informações que serão avaliadas pela empresa para determinar sua aptidão para a vaga.

No entanto, o processo não termina aí. Muitos projetos ainda exigem uma prova de qualificação após essa etapa inicial para verificar se você está realmente preparado. Essa situação, onde a empresa avalia se você é capaz de realizar a tarefa, contradiz a imagem que eles promovem de que todos têm oportunidade de trabalho. Existem critérios internos que determinam se a pessoa é ou não apta a ingressar, e aqueles que não são selecionados muitas vezes não sabem o motivo. Além disso, não é possível saber se o processo de contratação é realizado por um ser humano ou por um sistema automatizado, uma vez que diversas perguntas são respondidas automaticamente pela própria plataforma, como nacionalidade, língua falada, nível educacional, etc. Cito isso porque uma das queixas dos entrevistados é

a falta de comunicação com a empresa; em diversas ocasiões, um robô responde aos trabalhadores.

Este processo de seleção, no entanto, é um exemplo típico de precarização do trabalho digital, conforme apontado por autores como Huws (2014) e Standing (2011). O conceito de *precariado*, como analisado por Guy Standing (2011), descreve uma classe trabalhadora vulnerável, caracterizada por contratos temporários, baixos salários e a ausência de direitos trabalhistas tradicionais. Nas plataformas digitais, esse conceito se materializa de maneira clara, como exemplificado pelo "Projeto OGDEN", que submete os trabalhadores a um sistema de constante qualificação e avaliações automatizadas, sem garantias de continuidade no emprego.

Standing (2011) expande sua análise ao afirmar que o precariado não enfrenta apenas a incerteza econômica, mas também uma insegurança estrutural, resultado de sistemas de trabalho que desindividualizam o sucesso e responsabilizam os trabalhadores pelo seu próprio fracasso. Esse aspecto é ilustrado pelas provas de qualificação exigidas pela Appen, onde a ideia de oportunidades iguais se desfaz diante das exigências que filtram e excluem uma parte significativa da força de trabalho, como o domínio de línguas estrangeiras. Dessa forma, a promessa de igualdade de oportunidades nas plataformas digitais se revela ilusória, pois muitos trabalhadores são, de fato, sistematicamente excluídos desse processo.

Outro ponto relevante é a opacidade do processo de contratação. Em muitos casos, o trabalhador não sabe se está sendo avaliado por um humano ou por um sistema automatizado, um fator que reforça a alienação do trabalho digital. Conforme discute Trebor Scholz (2016), essa falta de clareza sobre quem ou o quê avalia o trabalhador é uma característica das plataformas digitais, que utilizam algoritmos para mediar e gerenciar a força de trabalho, intensificando o controle sobre os trabalhadores enquanto desumanizam o processo.

Ainda relacionado ao processo de contratação presente no site da Appen, ao final do questionário há o seguinte trecho: "**Informações sobre igualdade de oportunidades de emprego nos EUA** (o preenchimento é voluntário e não o sujeitará a tratamento adverso)". Abaixo disso, é reforçado novamente que essas informações não serão avaliadas dentro do processo de contratação. As perguntas são sobre raça, gênero e se o candidato é veterano, sendo possível responder de acordo com sua identificação ou optar por "recusar-se a autoidentificar-se".

No entanto, é totalmente contraditório colocar um título que visa reforçar a igualdade e, logo abaixo, *informar que essas informações não serão acessíveis ou utilizadas no processo de contratação e não terão efeito sobre sua oportunidade de emprego*. O simples fato de precisar responder, mesmo que seja para recusar a autoidentificação, pode ser um fator relevante para quem avalia. Além disso, em nenhum outro local do site há menção a uma busca por maior igualdade dentro da plataforma.

No que se refere à "igualdade de oportunidades", a análise do questionário final no site da Appen levanta questões importantes. Embora a plataforma insira uma seção sobre "igualdade de oportunidades de emprego", ao mesmo tempo ela afirma que as informações sobre raça, gênero e outras características demográficas não serão consideradas no processo de contratação. Além disso, como apontam Luc Boltanski e Ève Chiapello (2005) em *The New Spirit of Capitalism*, o discurso das plataformas digitais sobre igualdade de oportunidades e flexibilidade é utilizado como uma forma de legitimar o controle e a exploração dos trabalhadores. O uso de um questionário que inclui perguntas sobre raça e gênero, mas que, ao mesmo tempo, afirma que essas informações não serão utilizadas no processo de contratação, exemplifica essa contradição. Ao promover um discurso de igualdade, a plataforma mascara as práticas de exclusão que, na realidade, limitam o acesso às oportunidades para aqueles que não atendem aos requisitos linguísticos ou de qualificação. Boltanski e Chiapello argumentam que essa retórica de inclusão é uma forma de o capitalismo contemporâneo responder às críticas, adaptando-se a elas para justificar suas práticas de exploração. Essa aparente contradição ilustra o que os autores chamam de "novo espírito do capitalismo", no qual as empresas promovem discursos de inclusão e diversidade, mas na prática mantêm estruturas que perpetuam a exclusão e a desigualdade.

Embora a plataforma promova uma imagem de acessibilidade, sugerindo que qualquer pessoa pode se candidatar às vagas disponíveis, o processo seletivo exige o cumprimento de uma série de pré-requisitos, entre os quais o domínio de uma língua estrangeira se destaca como um dos mais importantes. Um dos entrevistados destacou essa questão ao afirmar: "O trabalho em si, eu acho que para quem domina o inglês, como tem muito projeto para quem está ali querendo o inglês, se torna bem fácil". Essa observação revela uma contradição no discurso de inclusão da plataforma, que, ao exigir o conhecimento de outro idioma, restringe

consideravelmente o acesso de parte significativa da população às oportunidades de trabalho ofertadas.

Além disso, durante o processo de contratação inicial, a plataforma Appen utiliza questionários específicos para avaliar a aptidão dos candidatos. Consegui acessar dois desses questionários: o primeiro relacionado ao projeto OGDEN e o segundo ao projeto UOLO ambos apresentando semelhanças em termos de formato e exigências. O modelo dos questionários reflete diretamente as atividades que os trabalhadores irão desempenhar, sendo fundamental que os candidatos respondam corretamente às questões propostas para que a empresa possa avaliar sua capacidade de compreensão das tarefas a serem realizadas.

Nos questionários, podemos perceber algumas características. Primeiramente, eles são de múltipla escolha, e cada questão apresenta algumas alternativas, devendo o candidato escolher a que melhor se encaixa. No entanto, ao analisar o questionário do projeto UOLO, percebe-se a necessidade de um conhecimento prévio, pois as questões abordam diversos temas.

Outro ponto importante é que o questionário é praticamente em inglês. No questionário do projeto OGDEN, ainda há algumas partes em português, mas o UOLO passa a impressão de ser um modelo padrão aplicado mundialmente e totalmente em inglês. Portanto, é necessário ter uma boa compreensão da língua inglesa para se candidatar a esses projetos.

A exigência de domínio de outro idioma, como o inglês, limita significativamente o acesso a essas oportunidades de trabalho para a maior parte da população. Como observado em uma das entrevistas realizadas, o conhecimento de inglês é um pré-requisito crucial para conseguir se candidatar a muitos projetos. Isso reflete o caráter excludente da plataforma, que, ao se apresentar como uma solução para gerar renda extra, de fato reforça desigualdades estruturais preexistentes. Tal fenômeno pode ser compreendido à luz do conceito de neoliberalismo, conforme discutido por Harvey (2007), onde o mercado globalizado favorece aqueles que possuem capital cultural e linguístico, deixando à margem grande parte da força de trabalho.

Voltando a metodologia, estar nesse grupo facilitou ainda mais o meu contato com as pessoas, pois eu podia identificar quem era mais comunicativo e, a partir disso, entrar em contato em particular para ver a possibilidade de realizar uma entrevista. Entrei em contato com diversas pessoas, mas a taxa de respostas foi

muito baixa. Talvez isso tenha ocorrido por eu nunca ter realizado entrevistas antes e por adotar um método que pode não ser muito eficaz. As pessoas que respondiam negativamente justificavam que, devido ao contrato com a empresa, não poderiam expor informações internas.

Após considerável insistência, consegui realizar quatro entrevistas ao longo desse período. Devido à dispersão geográfica dos entrevistados, localizados em diferentes regiões do Brasil, todas as entrevistas foram conduzidas de forma virtual, por meio de ligações realizadas via WhatsApp. Para a condução das entrevistas, elaborei previamente um questionário, que serviu como apoio e orientação, permitindo que as perguntas fossem adaptadas conforme as respostas dos entrevistados, de modo a manter uma fluidez natural durante as conversas.

Das quatro entrevistas realizadas, três foram com mulheres e uma com um homem. Geograficamente, dois dos entrevistados residiam em Brasília, uma entrevistada em São Paulo e outra no Pará. O perfil dos participantes apresentou algumas semelhanças importantes: todos estavam cursando ou haviam concluído o ensino superior, encontravam-se desempregados em suas áreas e utilizavam a plataforma como uma forma de complementar suas rendas.

Descrevendo um pouco sobre como ocorre o trabalho dentro de projetos de plataformas digitais, uma das pessoas entrevistadas detalha seu funcionamento da seguinte maneira:

O primeiro projeto, que é avaliação de anúncios, funciona assim: a pessoa faz o anúncio, vou dar o exemplo dessas plataformas de jogos de azar, algo que é proibido no Brasil. Então, se aparecer para eu avaliar, vai ter várias caixas para eu responder se o anúncio é ofensivo, se engana as pessoas, se ofende muitas pessoas. Eu tenho que marcar de acordo com a minha avaliação e, depois, deixar um comentário livre explicando por que avaliei o anúncio de forma negativa. Eu preciso expor minha opinião, e isso deve ser feito em inglês; tudo que fazemos é na língua da empresa. Anúncios que estão aparecendo muito ultimamente envolvem golpes de Saque FGTS, vídeos enganando pessoas, e meu trabalho é filtrar, avaliando se ofende ou engana (entrevista 2, Inteligência Artificial, 2024.).

Na primeira parte desse depoimento, é possível perceber que as respostas dadas pelos trabalhadores podem ser subjetivas, ou seja, a empresa pode interpretar de uma forma, enquanto o trabalhador pode entender de outra maneira.

Isso pode prejudicar a pessoa no projeto devido à sua interpretação. É importante ressaltar que os trabalhadores geralmente recebem três avisos em caso de erro, e, após isso, podem ser expulsos do projeto, conforme citado em uma das entrevistas: “Se ela receber três bandeiras vermelhas, três infrações, ela tá expulsa do projeto. Ela é retirada. Então eles são bem rigorosos.” Isso demonstra o alto grau de rigidez e controle sobre o desempenho dos trabalhadores, um reflexo da *gestão algorítmica*, que destaca o papel dos algoritmos no monitoramento e avaliação do trabalho em plataformas digitais.

Um ponto crucial nesse trecho é a exigência do domínio da língua inglesa. Como mencionado anteriormente, os projetos são direcionados a pessoas que dominam outro idioma, especialmente o inglês. Trabalhadores que falam apenas português teriam dificuldade em realizar a tradução de trechos rapidamente e, ao mesmo tempo, cumprir as exigências do projeto, como completar um mínimo de 40 anúncios por hora. Isso reflete a natureza excludente dessas plataformas, que, ao exigir competências específicas, acabam restringindo o acesso a um público mais especializado. Essa exclusividade linguística cria um novo tipo de barreira de entrada no mercado de trabalho, o que intensifica a precarização para aqueles que não têm acesso a essas habilidades.

Essa questão também se relaciona com o conceito de *trabalho fantasma*, que exploram como esses trabalhadores invisíveis, em sua maioria situados em países em desenvolvimento, realizam tarefas essenciais para o funcionamento de sistemas de IA, mas permanecem desconhecidos para o público e desprovidos de direitos trabalhistas adequados. A combinação da necessidade de proficiência em inglês com a rigidez dos prazos e metas transforma esse tipo de trabalho em um ambiente de pressão constante, no qual a margem para erros é mínima e as consequências são severas.

Além disso, a avaliação subjetiva mencionada no depoimento da trabalhadora exemplifica outro aspecto central do *capitalismo de vigilância*. A forma como essas plataformas utilizam dados comportamentais e decisões subjetivas dos trabalhadores para aprimorar seus algoritmos e aumentar a eficiência do sistema revela uma dinâmica em que o controle está profundamente enraizado no processo de trabalho. Isso não só reforça a dependência dos trabalhadores das plataformas, como também os torna parte ativa do processo de vigilância digital, alimentando os sistemas de IA com avaliações e dados constantemente.

O depoimento ilustra como o trabalho em plataformas digitais é moldado por exigências específicas de habilidades e pelo controle constante, resultando em uma dinâmica de poder desigual entre trabalhadores e plataformas. Isso cria uma força de trabalho vulnerável e altamente precarizada, composta por indivíduos que, apesar da promessa de autonomia e flexibilidade, enfrentam barreiras linguísticas e subjetividade na avaliação de seu desempenho, características marcantes do trabalho em plataformas digitais na era do neoliberalismo.

### 3.2. A Ilusão de Ganhos em Dólar e o Controle do Tempo de Trabalho

Portanto, podemos destacar diversas questões no trabalho com micro-tarefas, mas o que se sobressai nas entrevistas realizadas é a baixa remuneração. Embora o pagamento seja em dólares, o que inicialmente pode gerar uma impressão de ser um valor elevado, a empresa limita as horas de trabalho, fazendo com que, na prática, essa remuneração seja apenas um complemento. Uma das entrevistadas relata:

A hora é valiosa, em dólares, mas eles colocam essa meta. Então, por mês, você pode tirar uns 150 dólares, isso se você fizer todos os dias. Às vezes, a tarefa acaba. Na quinta ou sexta, que tem mais gente, eles avisam que acabou e não tem tarefa para vocês por enquanto, e aí não tem o que fazer até mandarem outro e-mail para que vocês voltem a trabalhar (entrevista 4, Inteligência Artificial, 2024.).

Esse depoimento destaca um ponto crucial: além de limitar o horário de trabalho, a plataforma não garante a disponibilidade de tarefas todos os dias. Isso significa que, em determinados dias, os trabalhadores podem não conseguir trabalhar simplesmente porque as tarefas se esgotaram. Eles só podem voltar a realizar as atividades quando a empresa envia um novo e-mail com mais tarefas. Tal prática cria uma enorme instabilidade financeira, uma característica central dos modelos de trabalho mediado por plataformas, onde a natureza intermitente e imprevisível das plataformas digitais, levando a uma precarização ainda maior dos trabalhadores.

Essa limitação do trabalho e o controle sobre a quantidade de tarefas disponíveis são características daquilo que muitos autores denominam de *gestão*

*algorítmica* (Kellogg, Valentine e Christin, 2020). Nessa forma de organização do trabalho, os algoritmos desempenham o papel de supervisores invisíveis, que determinam não apenas a quantidade de trabalho a ser realizada, mas também o ritmo e a qualidade exigida. Como resultado, a *dependência dos trabalhadores em relação à plataforma* se intensifica, uma vez que eles não têm controle sobre quando e quanto irão trabalhar.

Adicionalmente, a percepção de que a empresa está "oferecendo uma oportunidade" e que essa forma de trabalho é "normal" contribui para a naturalização da precarização. A retórica de que o trabalho oferecido é flexível e que os trabalhadores têm autonomia sobre sua jornada esconde a realidade de que a falta de estabilidade e a exploração se tornaram comuns. Esse fenômeno é discutido por autores como Shoshana Zuboff (2019) e Sarah Kessler (2018), que destacam como o discurso de "autonomia" frequentemente serve para mascarar as condições de exploração. A promessa de flexibilidade e a ideia de que o trabalho de plataformas pode ser uma fonte de renda principal muitas vezes resultam em empregos mal remunerados e sem proteção social.

Esse modelo de trabalho, além de precário, reflete a lógica neoliberal, em que o risco é transferido para o trabalhador. Como coloca David Harvey (2005) em sua análise sobre o neoliberalismo, esse sistema se caracteriza pela desregulamentação do mercado de trabalho e pela individualização dos riscos, que antes eram mitigados pelo Estado ou por organizações coletivas, como os sindicatos. No caso das plataformas de micro-tarefas, o trabalhador é quem arca com os riscos da instabilidade e da imprevisibilidade de renda, sem qualquer tipo de suporte ou rede de segurança. Isso reforça a precarização e individualiza a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso financeiro.

Em resumo, esse trecho evidencia como o trabalho em plataformas de micro-tarefas é marcado pela precariedade estrutural, com baixa remuneração, limitação das horas de trabalho e falta de garantia de continuidade nas atividades. Além disso, a normalização dessa forma de exploração, embalada por discursos de "oportunidade" e "flexibilidade", contribui para a consolidação de um modelo de trabalho profundamente desigual e instável, no qual os trabalhadores são cada vez mais vulneráveis às flutuações do mercado e ao controle das plataformas digitais.

### 3.2.1. Baixa Remuneração e Instabilidade Financeira

Outro aspecto relevante levantado durante uma das entrevistas que está relacionado às condições financeiras oferecidas por alguns projetos na Appen. O entrevistado relatou a experiência de participação em diferentes projetos, ressaltando que as condições em um dos projetos eram ainda piores em comparação às que havia vivenciado em outros trabalhos na plataforma. Ele destacou que, embora pudesse escolher entre diferentes tarefas dentro do projeto, cada uma delas era remunerada com apenas um centavo por unidade concluída. Essa remuneração irrisória foi considerada inadequada, especialmente dado o caráter "chato" e repetitivo das tarefas disponíveis. O entrevistado comentou:

Os dois [primeiros projetos] porque o trabalho era um pouquinho chato, eram várias tarefas diferentes, você podia escolher a tarefa que você ia fazer, mas ganha só um centavo por tarefa e como eram tarefas um pouco mais chatas então eu via que não valia a pena eu estar me esforçando tanto, sendo que eu poderia estar ganhando mais com outros projetos (Entrevista 4, Inteligência Artificial, 2024.).

Esse relato ilustra um dos principais problemas associados ao modelo de trabalho em plataformas digitais: a precarização extrema das condições laborais. A fragmentação das tarefas em microtrabalhos e a remuneração com valores insignificantes fazem parte da estratégia de maximização de lucro das empresas, que transferem os custos da produtividade para o trabalhador. Neste caso específico, a baixa remuneração desincentiva o esforço contínuo, especialmente em atividades que demandam atenção e esforço, mas oferecem retorno financeiro mínimo.

Essa lógica se aproxima do conceito de "trabalho alienado" descrito por Karl Marx, no qual o trabalhador se vê desconectado do produto final de seu trabalho, sem controle sobre o processo produtivo e recebendo uma compensação financeira desproporcional ao esforço empregado. A alienação, neste caso, é agravada pelo caráter repetitivo e desmotivador das tarefas, o que afeta a relação do trabalhador com o próprio trabalho. Como resultado, o trabalhador tende a migrar entre projetos que, embora igualmente precarizados, oferecem remunerações ligeiramente melhores, evidenciando o caráter altamente flexível e instável dessas relações de trabalho.

Além disso, essa fragmentação das tarefas em microatividades reflete uma dinâmica de "gamificação" do trabalho, em que o trabalhador é incentivado a completar o maior número de tarefas possível em troca de pequenas recompensas financeiras. Segundo autores como Srnicek (2017), esse modelo de trabalho reforça a natureza exploratória das plataformas digitais, que utilizam as novas tecnologias para intensificar a exploração do trabalho sem oferecer as contrapartidas adequadas em termos de direitos e remuneração.

Assim, o relato evidencia a falta de transparência e equidade nos modelos de remuneração das plataformas, que, ao mesmo tempo em que prometem flexibilidade e acesso a múltiplas oportunidades, reproduzem e exacerbam as condições de precariedade laboral, deixando os trabalhadores em um estado constante de vulnerabilidade econômica e dependência das plataformas.

### 3.2.2. Condições de Trabalho e Remuneração

Durante o período que estive presente no grupo o jornal Intercept Brasil também estava fazendo uma cobertura sobre os trabalhadores e conseguiu colher dados bem relevantes para um maior entendimento do tipo de trabalho que ocorre na plataforma. Em uma de suas matérias ela cita que:

No Ogden, os avaliadores devem classificar os anúncios – por exemplo, se são ofensivos ou inadequados. É preciso avaliar um lote de 40 a 60 anúncios em 1 hora. Por esse tempo de trabalho, recebem US\$ 5 – cerca de R\$ 25. A pessoa reavalia o anúncio em pouco mais de um minuto e coloca uma justificativa. Depois, parte para o próximo (SHURIG, DIAS, online.).

A citação que descreve o trabalho dos avaliadores de anúncios no Ogden, no qual se deve classificar entre 40 a 60 anúncios por hora, recebendo apenas US\$ 5 (cerca de R\$ 25), é um exemplo claro do processo de precarização e flexibilização que caracteriza o trabalho mediado por plataformas digitais. Tal dinâmica está inserida no contexto mais amplo da economia de plataforma, que reconfigura as relações de trabalho e aprofunda a exploração dos trabalhadores.

A precarização do trabalho refere-se à crescente desproteção e instabilidade que marcam o emprego no capitalismo contemporâneo. Trabalhadores de

plataformas digitais, como os avaliadores do Ogden, não possuem contratos formais, proteção trabalhista ou direitos sociais garantidos, como férias remuneradas ou aposentadoria. Nesse contexto, os avaliadores não têm garantias de continuidade do trabalho e estão à mercê das flutuações da demanda, o que agrava a insegurança no emprego.

No contexto do trabalho digital, Ursula Huws (2014) identifica a formação de um novo proletariado, o cybertariado, composto por trabalhadores que desempenham tarefas intensas e mal remuneradas, muitas vezes gerenciadas por algoritmos. As plataformas digitais, como a Appen, transformam o trabalho em uma mercadoria globalizada, onde o controle sobre os trabalhadores é intensificado e a remuneração é reduzida. No "Projeto OGDEN", essa dinâmica é clara: os trabalhadores recebem baixos salários para cumprir tarefas repetitivas, como a classificação de anúncios, e são monitorados por sistemas automatizados que determinam seu desempenho e sua continuidade na plataforma. Huws argumenta que esse tipo de trabalho intensifica a exploração e a alienação dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que promove a ideia de flexibilidade e autonomia – no entanto, a realidade é de controle rígido e condições precárias de trabalho.

Neste mesmo projeto os trabalhadores são submetidos a um regime de vigilância contínua, onde as decisões sobre sua contratação e desempenho são mediadas por algoritmos e sistemas automatizados. Embora a plataforma se apresente como neutra e aberta a todos, ela utiliza tecnologias de controle para avaliar e monitorar os trabalhadores, determinando quem é apto ou não a ingressar nos projetos. Esse controle algorítmico também se manifesta na falta de comunicação direta com a empresa, sendo que muitas respostas aos trabalhadores são automatizadas, reforçando a alienação entre o trabalhador e a plataforma. Michel Foucault (1975) descreve o conceito de governamentalidade como uma forma de controle que, à primeira vista, pode parecer descentralizada, com o poder distribuído por mecanismos invisíveis. No entanto, no contexto das plataformas digitais, essa descentralização é questionável. O poder não emana de um único ponto de controle, mas é gerido por algoritmos complexos e datacenters centralizados, que operam de forma a garantir a conformidade dos trabalhadores sem uma autoridade visível. Em vez de um poder disperso ou descentralizado, o controle nas plataformas digitais é, na verdade, *pervasivo*—um poder que se infiltra e regula continuamente os comportamentos dos trabalhadores, por meio da coleta

de dados, monitoramento e previsões automatizadas, criando uma sensação de vigilância constante, mesmo quando as estruturas formais de autoridade parecem ausentes.

Além disso, a baixa remuneração de US\$ 5 por hora em troca de um trabalho intenso e repetitivo revela como a precarização se manifesta na relação entre a quantidade de trabalho e a remuneração oferecida. Embora seja exigido que o trabalhador classifique dezenas de anúncios por hora, a compensação monetária não corresponde ao esforço demandado, resultando em uma forma de superexploração. Finalmente, o trabalho nas plataformas digitais reflete as transformações mais amplas promovidas pelo neoliberalismo, como descrito por David Harvey (2007). O neoliberalismo busca desregulamentar o mercado de trabalho, transferindo os riscos e responsabilidades para os trabalhadores, enquanto as empresas maximizam seus lucros. A plataforma da Appen exemplifica essas tendências ao apresentar o trabalho como uma atividade flexível e acessível, quando na verdade impõe um regime de trabalho precário, mal remunerado e sem garantias de continuidade. Harvey argumenta que a flexibilidade promovida pelo neoliberalismo não é sinônimo de liberdade, mas sim de precariedade, onde os trabalhadores são forçados a competir por vagas temporárias e estão sujeitos a uma constante incerteza sobre sua posição no mercado de trabalho.

A flexibilização do trabalho é frequentemente apresentada como uma vantagem para o trabalhador, oferecendo-lhe a ilusão de autonomia para decidir quando e quanto trabalhar. No entanto, essa ideia disfarça um controle mais sutil e uma intensificação da exploração. Embora a promessa de liberdade pareça atrativa, ela é contrabalançada pela imposição de metas rigorosas e pela pressão para manter uma produtividade elevada em um tempo reduzido. Dessa forma, o que parecia ser uma oportunidade de escolha se transforma em uma ferramenta de controle, que, em vez de proporcionar liberdade, agrava as condições de precarização no ambiente de trabalho digital. Como aponta Silvia Federici (2020), esse tipo de flexibilização não traz maior autonomia para o trabalhador, mas, ao contrário, insere-o em uma dinâmica de subordinação ao capital, na qual o seu trabalho se adapta às necessidades imprevisíveis da plataforma, e não o contrário.

Nesse sentido, a individualização do trabalho promovida pelas plataformas digitais contribui para a fragmentação da classe trabalhadora, dificultando a criação de laços de solidariedade e a organização coletiva contra a precarização. A ilusão

de que o sucesso individual depende exclusivamente da produtividade e da capacidade de adaptação às exigências da plataforma reflete um dos princípios centrais do neoliberalismo, no qual a responsabilidade pela inserção no mercado de trabalho é colocada sobre o indivíduo, enquanto as estruturas de poder que mantêm e aprofundam a desigualdade são ocultadas.

Além disso, um dos entrevistados relatou o seguinte ponto:

Vai depender muito do projeto que você está, tem projetos que pagam muito bem e tem projetos que eu não vejo que valem muito a pena. Por exemplo, se você está em apenas um projeto, neste que a gente está focando do SRT, você deve pegar mais ou menos quase 800 reais né, caso você tenha mais de um projeto consegue se virar com dinheiro. Até porque assim, os projetos parecem de acordo com sua qualificação ali. Eu vi que para muitas pessoas não aparecem alguns projetos que para mim aparecem, mas vai muito da qualificação que você coloca, vai lá e coloca mais de um idioma, ultimamente eles estão precisando muito do inglês e muito do português né (entrevista 1, Inteligência Artificial, 2024.).

A citação sugere que o acesso a determinados projetos e a capacidade de ganhar mais está diretamente relacionado à qualificação do trabalhador, como o domínio de idiomas (inglês e português). No entanto, essa aparente flexibilidade e possibilidade de melhorar as condições econômicas através da qualificação é, na realidade, uma forma de controle capitalista que intensifica a alienação e exploração dos trabalhadores, especialmente no contexto de plataformas digitais.

Do ponto de vista marxista, essa lógica de valorização do trabalhador com base em suas habilidades mercantis não é uma verdadeira forma de empoderamento, mas uma expressão da submissão real do trabalho ao capital. Aqui, a plataforma digital atua como mediadora entre o trabalhador e o capital, decidindo quem é mais "qualificado" ou "adequado" para determinados projetos, e assim condicionando o acesso às oportunidades de trabalho. Essa mediação obscurece a relação direta entre quem controla os meios de produção e o trabalhador, mas mantém o controle intacto e, em muitos aspectos, ainda mais intenso.

Ao se submeter às exigências de qualificação impostas pela plataforma, o trabalhador não está, de fato, adquirindo maior autonomia ou liberdade. Pelo

contrário, ele está adaptando sua força de trabalho às necessidades de capital, alienando-se ainda mais do processo produtivo, onde a única motivação para trabalhar é a sobrevivência econômica. Marx descreve essa alienação como um fenômeno no qual o trabalhador não vê o trabalho como uma expressão de suas capacidades humanas, mas como uma mercadoria a ser trocada por dinheiro.

Além disso, a fragmentação do trabalho – a ideia de que "se você tem mais de um projeto consegue se virar com dinheiro" – reflete uma precarização profunda da relação de trabalho. O trabalhador se vê compelido a participar de múltiplos projetos, em diferentes plataformas, para garantir sua subsistência, sem a segurança ou estabilidade que caracterizava o trabalho assalariado tradicional.

Outro ponto importante que a citação traz é a questão da "qualificação" e como ela define o acesso a melhores oportunidades. No entanto, essa qualificação não é uma escolha livre do trabalhador; ela é imposta pelas necessidades de mercado e pelas plataformas digitais que controlam os fluxos de trabalho. Assim, a capacidade de dominar certos idiomas, por exemplo, não é uma melhoria para o trabalhador em si, mas uma forma de maximizar a extração de valor da sua força de trabalho, ao atender as demandas do capital global. Essa qualificação se torna mais um filtro que as plataformas usam para criar uma hierarquia entre os trabalhadores, fragmentando ainda mais a classe trabalhadora e promovendo a competição entre os trabalhadores. Isso, por sua vez, enfraquece a solidariedade e as possibilidades de resistência coletiva contra a exploração.

Em suma, o que essa citação realmente nos mostra é a permanência e a intensificação das formas de controle capitalista sobre o trabalho no contexto das plataformas digitais. A promessa de flexibilidade e qualificação, em última análise, não desafia a lógica do mercado, mas a reforça, deixando o trabalhador preso a uma dinâmica de alienação, precarização e submissão. A verdadeira autonomia só poderá ser conquistada quando os trabalhadores se organizarem coletivamente para resistir a essas novas formas de controle, e isso exige uma crítica profunda ao papel das plataformas digitais na reprodução da exploração capitalista.

Neste outro trecho, em que a entrevistada fala sobre o segundo projeto no qual participa, é evidente sua consciência de que a remuneração só não é mais baixa devido à conversão da moeda:

O outro que eu estou eu acho baixo porque ele é praticamente 4 dólares a hora e é um pouco mais complicada a situação dele. Porque temos que achar notícias falsas, fake news, e tem que pesquisar na internet, achar uma fonte confiável que mostre que aquela notícia é falsa, e isso leva um tempo a mais para concluir. Porém, quando a gente converte as 20h semanais no mês todo e levando em consideração que é em dólar para real ainda compensa, mas por causa da nossa moeda. Mas pensando em quem mora no país que a moeda é dólar, não compensaria, não (entrevista 2, Inteligência Artificial, 2024.).

Essa fala revela uma característica central das plataformas de microtrabalho: a remuneração é vista como viável principalmente em países onde a moeda local é fraca em relação ao dólar. A geopolítica do trabalho digital desempenha um papel fundamental aqui. Em países como o Brasil, a diferença cambial torna o pagamento em dólar aparentemente atraente, mascarando a baixa remuneração real do trabalho. Como apontado por Graham e Anwar (2019), trabalhadores de países do Sul Global, que participam de plataformas digitais globais, frequentemente aceitam remunerações que seriam consideradas inaceitáveis nos países onde a moeda de pagamento é forte.

No entanto, o simples fato de precisar participar de mais de um projeto para obter uma remuneração satisfatória evidencia que esses projetos não são suficientemente bem pagos. Esse fenômeno está relacionado ao que autores como Huws (2014) e Kessler (2018) chamam de *polivalência forçada*, na qual os trabalhadores de plataformas precisam realizar múltiplas tarefas e se engajar em diferentes projetos para conseguir uma renda adequada. A flexibilidade prometida pelas plataformas, na prática, se traduz em insegurança e desgaste, pois os trabalhadores são obrigados a se engajar em atividades diversas, muitas vezes sem garantia de continuidade ou estabilidade financeira.

Este segundo projeto é descrito como mais complexo e exigente, pois requer habilidades adicionais, como a capacidade de verificar fatos e identificar fake news. Esse tipo de trabalho, que envolve a pesquisa ativa e a busca por fontes confiáveis, demanda mais tempo e esforço. No entanto, a remuneração, mesmo sendo maior que a do primeiro projeto mencionado, continua a depender de uma série de variáveis fora do controle do trabalhador, como a cotação do dólar no momento do pagamento.

Esse ponto é crucial: os trabalhadores dessas plataformas estão sujeitos não apenas à precariedade da quantidade de trabalho disponível, mas também à flutuação cambial. As plataformas como a Appen transferem para os trabalhadores muitos dos riscos normalmente assumidos pelas empresas tradicionais, como a incerteza quanto ao volume de trabalho e, no caso de trabalhadores de países com moedas mais fracas, a incerteza cambial. Isso cria uma situação em que o trabalhador precisa "torcer" para que a cotação do dólar esteja favorável no momento do pagamento, demonstrando o grau de vulnerabilidade ao qual estão submetidos.

Se analisarmos a carga de 20 horas semanais, a remuneração seria de 80 dólares por semana, o que resulta em 320 dólares mensais, uma soma que pode parecer atraente no Brasil, mas que seria insuficiente para cobrir os custos de vida em países onde a moeda é o dólar. Essa disparidade reflete o deslocamento espacial do trabalho em plataformas digitais, onde o mesmo tipo de trabalho é remunerado de forma muito diferente dependendo da localização geográfica do trabalhador.

Além disso, a exigência de participar em mais de um projeto para conseguir um pagamento razoável aponta para a instabilidade estrutural desses trabalhos. O modelo de plataformas digitais cria uma nova forma de trabalho precarizado, em que os trabalhadores são constantemente forçados a buscar novas oportunidades dentro da própria plataforma para manter um fluxo de renda estável.

Esse depoimento ilustra as condições frágeis e instáveis enfrentadas pelos trabalhadores de micro-tarefas digitais. Eles não apenas precisam lidar com a natureza incerta do trabalho, como também estão à mercê de fatores externos, como a cotação do dólar. Essa situação expõe a precariedade inerente ao trabalho mediado por plataformas, que depende de um conjunto de variáveis que fogem ao controle dos próprios trabalhadores, criando uma dinâmica de exploração disfarçada sob o discurso de flexibilidade e autonomia.

Ao analisar o cenário dos trabalhadores de plataformas digitais, podemos identificar diversas instabilidades que são características desse modelo de trabalho contemporâneo. Comparando com a uberização, nota-se a mesma lógica de exploração, sobretudo na questão da remuneração, onde os trabalhadores dependem de uma série de fatores para receber um valor minimamente digno, seja pelo tempo investido ou pelas condições em que o trabalho é realizado, muitas

vezes ambos em conjunto. Essa remuneração, que parece atrativa à primeira vista, quando convertida em dólares, esconde o fato de que não há garantias de constância no trabalho, levando a uma precarização disfarçada de flexibilidade.

Além da questão financeira, outros problemas emergem com clareza quando analisamos as condições de trabalho no setor de inteligência artificial. A dificuldade de comunicação com as empresas responsáveis, especialmente em situações de erro ou falhas operacionais, é uma queixa recorrente. Muitas vezes, os trabalhadores enfrentam longos períodos de espera por respostas ou instruções, agravando o desgaste mental, que já é elevado devido ao caráter repetitivo das tarefas. Essas dificuldades criam um ciclo de frustração e ansiedade, que, segundo autores como Huws (2014) e De Stefano (2016), são comuns em trabalhadores de plataformas digitais.

### 3.3. Trabalho Repetitivo e Desgaste Mental

Outro ponto que merece destaque é o impacto do trabalho repetitivo sobre a saúde mental dos trabalhadores, o que se alinha com o conceito de "alienação digital", como discutido por Scholz (2017). A fragmentação das tarefas e a falta de controle sobre o processo criam uma desconexão entre o trabalhador e o produto final de seu trabalho, levando a um desgaste psicológico. Além disso, o isolamento dos trabalhadores, que frequentemente trabalham de maneira individual e remota, os priva de formas tradicionais de organização coletiva e solidariedade, um aspecto crítico na luta por melhores condições de trabalho.

No entanto, cada um desses tópicos poderia ser aprofundado em pesquisas futuras, dado o impacto abrangente que o trabalho mediado por plataformas digitais têm sobre diferentes aspectos da vida dos trabalhadores. Para o escopo deste trabalho, optei por focar na questão financeira, que é um problema histórico enfrentado pelos trabalhadores brasileiros. Em um contexto de crescente precarização e flexibilização das relações de trabalho, o discurso de trabalho fácil e boa remuneração, amplamente propagado por empresas de plataformas, tem atraído um número cada vez maior de pessoas, criando a ilusão de segurança e estabilidade.

Contudo, como vimos ao longo deste capítulo, essas promessas raramente se concretizam. Ao invés disso, os trabalhadores se deparam com um sistema em

que precisam constantemente lidar com a incerteza — seja no que diz respeito à quantidade de trabalho disponível ou ao valor efetivo de sua remuneração, que depende não apenas do seu desempenho, mas também de variáveis externas como a cotação do dólar e as demandas intermitentes das plataformas. Esse cenário reforça a necessidade de repensarmos as políticas trabalhistas e as estratégias de resistência para enfrentar essa nova forma de exploração no capitalismo digital.

## **4.0 DESVALORIZAÇÃO SALARIAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS HISTÓRICOS E NOVAS CONFIGURAÇÕES DE TRABALHOS**

### **4.1 Histórico da Desvalorização Salarial no Brasil**

Neste contexto, busco me ater à desvalorização financeira como algo histórico dentro do cenário nacional. As formas de exploração de trabalho que ocorrem atualmente não são uma novidade para os brasileiros, que há muito tempo enfrentam a precarização e a luta por salários dignos. Desde os tempos coloniais, o Brasil foi palco de intensas disputas por melhores condições de trabalho, sendo marcado por sucessivas tentativas de exploração da mão de obra, seja na escravidão, nas fábricas do século XIX e início do XX, ou mesmo no contexto neoliberal atual. Assim, a história brasileira é repleta de lutas por direitos trabalhistas e por melhores condições de vida, batalhas que ainda reverberam nas experiências contemporâneas.

Entretanto, mesmo que o foco deste TCC seja a análise da desvalorização financeira enfrentada pelos trabalhadores de plataformas digitais, não se pode esquecer outros pontos cruciais que agravam suas condições de trabalho. Um desses fatores é a ausência de proteção legal que ampare os trabalhadores dessas plataformas em situações de acidentes ou danos decorrentes da atividade laboral, os deixando em uma situação de extrema vulnerabilidade. Diferente de empregados formais, esses trabalhadores não contam com legislações que garantam direitos trabalhistas mínimos, como assistência em caso de doença ou acidentes de trabalho, criando um cenário de grande insegurança jurídica.

Outro ponto relevante é a questão da saúde mental. As exaustivas jornadas de trabalho, especialmente visíveis em plataformas como a Uber, e a natureza repetitiva das microtarefas em plataformas de inteligência artificial, impõem um desgaste mental significativo aos trabalhadores. A constante pressão para alcançar metas e o monitoramento algorítmico intensificam esse cenário de estresse e desumanização. Embora a exploração financeira seja central, não se pode ignorar os impactos emocionais e psicológicos que essa forma de trabalho exerce sobre os indivíduos.

Não se pode negligenciar os processos de contratação utilizados por essas plataformas, que muitas vezes reproduzem formas de discriminação ao solicitar informações subjetivas, como raça e gênero, para a seleção de trabalhadores. Esse processo reforça desigualdades já presentes na sociedade, limitando oportunidades e reforçando barreiras estruturais.

Ao abordar a desvalorização financeira, também é fundamental discutir as múltiplas dimensões da precariedade enfrentada pelos trabalhadores plataformados. A combinação de falta de proteção legal, impacto na saúde mental e práticas discriminatórias cria um cenário complexo de exploração, que exige um estudo mais aprofundado para compreender as reais implicações desse modelo de trabalho no Brasil e no mundo.

A precarização do trabalho no Brasil tem raízes profundas que acompanham o desenvolvimento capitalista do país desde sua formação. Embora o neoliberalismo, a partir dos anos 1990, tenha acentuado a flexibilização das relações de trabalho, essa precarização já estava presente na dinâmica laboral brasileira muito antes. Desde o período colonial, a economia brasileira foi construída sobre a exploração intensiva da mão de obra, primeiro com o trabalho escravo e, posteriormente, com formas diversas de trabalho informal e mal remunerado.

Com a abolição da escravidão, em 1888, o Brasil não conseguiu construir uma estrutura formal de proteção aos trabalhadores. Ao invés disso, houve a continuidade de práticas de exploração, especialmente no meio rural e nas periferias urbanas. Segundo Ricardo Antunes (2018), o desenvolvimento capitalista no Brasil sempre se caracterizou pela manutenção de um mercado de trabalho estruturalmente desigual, informal e voltado para a exploração de mão de obra barata. Essa estrutura foi parcialmente consolidada durante o processo de industrialização do século XX, mas nunca houve uma plena formalização das relações de trabalho no país.

O período da industrialização e o advento do trabalhismo (representado por Getúlio Vargas) trouxeram importantes conquistas trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que visavam regular o trabalho formal. No entanto, o mercado de trabalho brasileiro permaneceu dualizado: de um lado, uma parcela de trabalhadores com direitos garantidos; de outro, uma massa de trabalhadores informais e precários, sobretudo no setor agrícola e em áreas urbanas marginalizadas.

#### 4.1.2 Neoliberalismo e Flexibilização: A Intensificação da Precarização

Com a chegada das políticas neoliberais nos anos 1990, esse cenário se intensificou. Antunes argumenta que o neoliberalismo promoveu a flexibilização do trabalho como parte de sua estratégia global de redução do papel do Estado e da regulação do mercado de trabalho, desvalorizando ainda mais a classe trabalhadora. Reformas trabalhistas e privatizações, como as implementadas durante os governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, buscaram modernizar o mercado de trabalho sob a lógica de competitividade global. Contudo, o resultado foi a exacerbação de um mercado de trabalho informal e desigual, em que a terceirização, o trabalho temporário e o aumento do desemprego estrutural se tornaram práticas corriqueiras.

O processo de flexibilização neoliberal não é apenas uma transformação contemporânea, mas sim um aprofundamento das práticas históricas de exploração e precarização que já estavam enraizadas no capitalismo brasileiro. As reformas neoliberais apenas sofisticaram esses mecanismos, introduzindo novas formas de trabalho precário, como a terceirização e, mais recentemente, o trabalho via plataformas digitais. David Harvey (2005) e Saskia Sassen (2014) também apontam para essa tendência global de precarização como parte de uma estratégia neoliberal que subordina os direitos dos trabalhadores ao imperativo de acumulação capitalista.

Assim, a precarização atual não pode ser vista de forma isolada ou exclusivamente como um fenômeno do neoliberalismo. Ela faz parte de um continuum histórico de desvalorização da força de trabalho no Brasil, no qual a informalidade e a precariedade sempre foram componentes estruturais. As reformas neoliberais apenas intensificaram essa lógica, incorporando novas formas de exploração e desproteção no cenário contemporâneo.

O recorte aqui realizado será feito após os anos de 1990, por ser um momento de consolidação da política neoliberal e também o período de redemocratização no Brasil. Com isso, o cenário da desvalorização salarial no Brasil pode ser entendido a partir de um longo histórico de precarização do trabalho, intensificado pelo avanço das políticas neoliberais a partir das últimas décadas do século XX. O neoliberalismo, ao privilegiar a desregulamentação do mercado e a

flexibilização das leis trabalhistas, acabou por agravar uma realidade já marcada por desigualdades estruturais e pela constante luta dos trabalhadores por melhores condições salariais e direitos básicos.

A partir dos anos 1990, o Brasil passou por profundas mudanças econômicas e sociais em virtude da implementação de políticas neoliberais. Com o governo de Fernando Collor de Mello, iniciado em 1990, houve uma série de reformas que visavam diminuir a intervenção estatal na economia, promovendo privatizações, abertura ao mercado internacional e desregulamentação das relações de trabalho. Essas políticas foram amplamente aprofundadas durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), cujas reformas tiveram como objetivo flexibilizar o mercado de trabalho, impulsionar a competitividade econômica e atrair investimentos estrangeiros.

Autores como David Harvey (2007) argumentam que o neoliberalismo, ao redefinir o papel do Estado, busca prioritariamente a criação de um ambiente favorável ao capital, em detrimento dos direitos sociais e trabalhistas. No Brasil, esse processo se traduziu em um aumento da precarização do trabalho, uma vez que a flexibilização das leis trabalhistas reduziu a proteção oferecida aos trabalhadores, abrindo espaço para a informalidade e condições laborais cada vez mais frágeis.

Ricardo Antunes (2018) aponta que as reformas neoliberais no Brasil inseriram o país em um processo de reestruturação produtiva, que teve como uma de suas principais características a fragmentação do trabalho, o aumento da terceirização e a introdução de novas formas de contratação que não garantem a estabilidade e os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo Antunes, o trabalho informal e o subemprego se tornaram marcantes nesse período, desestruturando as bases dos direitos trabalhistas conquistados em décadas anteriores.

A flexibilização do mercado de trabalho foi justificada pelo discurso de que, ao desburocratizar e desregulamentar as relações laborais, seria possível aumentar a competitividade das empresas e, assim, gerar mais empregos. No entanto, como observa Marilena Chauí (2011), essa retórica neoliberal ignora os impactos sociais da precarização, que afetam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e acentuam a desigualdade social. Em vez de gerar empregos de qualidade, as políticas neoliberais contribuíram para a fragmentação do mercado de trabalho e

para a intensificação da exploração, como também salienta Jessé Souza (2017), que analisa como esse modelo econômico reforça a exclusão de amplas parcelas da população trabalhadora, especialmente os mais pobres.

Além disso, as reformas neoliberais promoveram a privatização de várias empresas estatais, como a Vale do Rio Doce<sup>16</sup> e empresas de telecomunicações, o que trouxe benefícios para o capital internacional, mas aprofundou a instabilidade e a perda de empregos estáveis no Brasil. Paulo Arantes (2004) descreve esse processo como uma "privatização do lucro e socialização das perdas", em que os setores mais vulneráveis da sociedade suportam os impactos negativos das reformas.

Portanto, o neoliberalismo no Brasil, especialmente nas décadas de 1990 e 2000, intensificou a precarização do trabalho, enfraqueceu as proteções sociais e contribuiu para o aumento da informalidade e da desigualdade, revelando-se ineficaz em promover crescimento sustentável e justiça social. A promessa de que a flexibilização traria benefícios para os trabalhadores não se concretizou, evidenciando um descompasso entre a retórica neoliberal e a realidade das condições de trabalho no país.

Esse movimento de flexibilização das relações trabalhistas afetou diretamente os salários, especialmente no contexto das políticas neoliberais. A desregulamentação dos direitos trabalhistas, iniciada nos anos 1990, facilitou a redução de benefícios e dificultou o aumento real dos salários. Autores como David Harvey (2005) e Leda Paulani (2003) apontam que o neoliberalismo, ao priorizar o mercado e reduzir o papel do Estado, enfraqueceu as garantias dos trabalhadores, ampliando a exploração econômica. Paulani argumenta que o neoliberalismo no Brasil criou um ambiente em que a competição acirrada e a busca por produtividade minaram a proteção social e corroeram os mecanismos de negociação salarial.

#### 4.2. Aspectos Históricos e Conjunturais da Precarização no Brasil

A inflação alta e as crises econômicas que marcaram a década de 1990 também agravaram a situação. De acordo com Francisco de Oliveira (2003), o ajuste

---

<sup>16</sup>Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/05/06/privatizacao-da-vale-25-anos-lucros-e-crimes-cometidos-e-videnciam-mau-negocio-para-o-pais>

fiscal, parte fundamental do projeto neoliberal, contribuiu para o aumento da vulnerabilidade da classe trabalhadora. Os salários passaram a ser corrigidos em índices abaixo da inflação, o que gerou uma significativa perda de poder aquisitivo. Além disso, as políticas econômicas adotadas nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso promoveram reformas que limitavam a capacidade dos sindicatos de reivindicar melhores condições salariais (OLIVEIRA, 2003).

O salário mínimo, utilizado como parâmetro para grande parte da classe trabalhadora, especialmente no setor informal, teve aumentos insuficientes para atender às necessidades básicas da população. Segundo Marcio Pochmann (2006), o impacto disso foi direto na qualidade de vida dos trabalhadores, empurrando muitos para ocupações informais, onde as condições de trabalho são ainda mais precárias e os salários não garantem uma subsistência digna. Assim, o cenário de desvalorização salarial no Brasil se consolidou ao longo dos anos 1990, deixando uma herança de desigualdade que persiste até os dias atuais.

Durante os anos 2000, o Brasil vivenciou um período de recuperação econômica e social significativa, em grande parte graças às políticas implementadas pelos governos de Luiz Inácio Lula da Silva. Uma das principais estratégias foi a valorização real do salário mínimo, que teve aumentos expressivos acima da inflação, resultando em ganhos diretos para trabalhadores formais e aposentados que dependiam dessa remuneração básica. Segundo Marcio Pochmann (2012), essa política contribuiu diretamente para a melhoria do poder aquisitivo das classes mais baixas, dinamizando o consumo interno e promovendo a inclusão econômica de milhões de brasileiros.

O impacto positivo dessas medidas não se limitou à valorização salarial. Programas como o Bolsa Família, que promoveu a transferência direta de renda para famílias em situação de vulnerabilidade, também tiveram um efeito importante na redução da desigualdade social. A renda complementar proporcionada pelo programa ajudou a elevar o poder de compra de milhões de brasileiros, o que, de acordo com Jessé Souza (2019), foi um dos pilares da diminuição das desigualdades no país durante esse período.

Contudo, apesar dos avanços, o mercado de trabalho brasileiro continuou a enfrentar grandes desafios estruturais. Como aponta Ricardo Antunes (2018), a recuperação salarial não foi acompanhada de uma melhora substancial na qualidade dos empregos. O período foi marcado por uma persistente precariedade, com a

expansão de ocupações no setor informal e em trabalhos com pouca regulamentação. Grande parte dos trabalhadores, mesmo com os aumentos salariais, não contava com garantias formais de emprego, enfrentando instabilidade e insegurança. Além disso, o aumento da participação de trabalhadores em serviços terceirizados e temporários indicava que, embora houvesse uma melhora no poder aquisitivo, a precariedade ainda era uma característica forte do mercado de trabalho brasileiro.

Essa dualidade entre a recuperação econômica e a precarização das relações de trabalho revela as limitações das políticas econômicas da época. Embora as medidas de inclusão tenham contribuído para reduzir a pobreza e aumentar o poder de compra, não foram suficientes para transformar as estruturas do mercado de trabalho, que permaneceu altamente segmentado e informal.

A recessão de 2014 marcou o início de uma profunda crise econômica no Brasil, agravada pelas políticas de austeridade implementadas a partir de 2016, após o impeachment de Dilma Rousseff. Durante o governo de Michel Temer, essas políticas culminaram na controversa Reforma Trabalhista de 2017, que flexibilizou as relações de trabalho com o objetivo de modernizar o mercado e aumentar a competitividade do país. Entretanto, autores como Ricardo Antunes (2018) argumentam que, longe de modernizar as relações de trabalho, a reforma promoveu a precarização ao introduzir contratos temporários, terceirizações irrestritas e a figura do trabalho intermitente, que desestruturaram ainda mais as condições salariais.

A Reforma Trabalhista afetou diretamente a capacidade de negociação coletiva dos trabalhadores, enfraquecendo sindicatos e limitando o alcance de acordos coletivos. De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2017), a flexibilização desproporcional das relações trabalhistas fez com que os trabalhadores perdessem garantias básicas, como a proteção contra demissões arbitrárias e o pagamento de benefícios trabalhistas. A introdução do trabalho intermitente, em que o empregado é pago apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, contribuiu para a desvalorização dos salários, gerando incertezas sobre a renda mensal e dificultando a manutenção de uma estabilidade financeira.

A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil marcou um ponto de inflexão no processo de fragilização de garantias salariais e direitos trabalhistas. Ela se inseriu em um contexto de políticas neoliberais que já vinham sendo aplicadas desde a

década de 1990, com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho sob o argumento de modernização do mercado e aumento da competitividade. No entanto, como observado por Marcio Pochmann (2017), essas reformas colocam o mercado e os interesses empresariais acima das garantias sociais, exacerbando a vulnerabilidade dos trabalhadores e intensificando a precarização.

A introdução do regime de trabalho intermitente é um dos exemplos mais claros dessa precarização. Nesse regime, o trabalhador é remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, o que significa que ele não tem garantia de jornada mínima nem de salário fixo. Essa modalidade de contrato transfere o risco econômico para o trabalhador, que passa a depender da demanda eventual do empregador. Para Pochmann, esse modelo de flexibilização contratual enfraquece a capacidade de os trabalhadores lutarem por melhores condições, já que não têm previsibilidade nem estabilidade, aprofundando a precarização e a desigualdade salarial.

Além disso, a reforma flexibilizou mecanismos como a negociação direta entre empregador e empregado, o que pode ser interpretado como uma fragilização das garantias mínimas estabelecidas pela legislação trabalhista. Esse ponto foi criticado por diversos especialistas, incluindo Antônio David (2018), que afirma que a negociação sem a mediação sindical coloca o trabalhador em desvantagem frente ao empregador, especialmente em um contexto de desemprego elevado e baixa organização sindical.

Essas mudanças se inserem em um panorama mais amplo de reformas neoliberais que, desde os anos 1990, vêm progressivamente reduzindo o papel do Estado na regulação do mercado de trabalho. A ideia de flexibilização e desregulamentação é central às políticas neoliberais, que priorizam a liberdade de mercado em detrimento da proteção social. Como resultado, o trabalhador brasileiro, especialmente os de baixa renda e com pouca qualificação, sofre com a instabilidade e a perda de direitos conquistados ao longo de décadas.

Por fim, é importante ressaltar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi apresentada como uma forma de combater o desemprego e promover o crescimento econômico. No entanto, os resultados observados indicam um aumento da precarização das condições de trabalho e uma maior informalidade, além da deterioração dos salários. Isso reflete um movimento mais amplo de retração das conquistas sociais, que David Harvey (2005) descreve como parte do

“neoliberalismo realmente existente”, onde as políticas estatais são redesenhadas para servir aos interesses do capital, em detrimento dos trabalhadores.

A crise econômica de 2014, combinada com a austeridade e a reforma, também perpetuou um cenário de desigualdade no Brasil. Para Laura Carvalho (2018), as políticas de ajuste fiscal e de retração do Estado agravaram a situação da classe trabalhadora ao cortar investimentos sociais e reduzir direitos laborais, empurrando milhões de trabalhadores para a informalidade e empregos mal remunerados. A reforma, em especial, priorizou a "flexibilidade" para os empregadores, sem assegurar as condições mínimas para os empregados, resultando em uma maior desproteção social e salarial.

No contexto das transformações recentes no mercado de trabalho, a ascensão das plataformas digitais tem se configurado como um dos principais desafios contemporâneos. Embora frequentemente apresentadas como uma alternativa viável de inserção profissional para jovens e trabalhadores informais, essas plataformas oferecem uma remuneração que se revela não apenas baixa, mas também altamente instável. Autores como Janine de Lira (2020) destacam que essa precarização do trabalho está profundamente ligada às promessas de flexibilidade e autonomia, que, na prática, se traduzem em vulnerabilidades financeiras.

A expectativa de ganhos superiores muitas vezes se mostra ilusória, pois os trabalhadores dependem de variáveis externas, como a cotação do dólar, a demanda por serviços e a disponibilidade de tarefas. Essa dependência gera uma incerteza constante em relação à renda mensal, expondo os trabalhadores a riscos financeiros significativos. Segundo o estudo de Tânia Bacelar (2021), essa instabilidade é particularmente preocupante, pois leva à dificuldade de planejamento financeiro e à precarização das condições de vida.

Além disso, a falta de regulamentação e proteção legal para esses trabalhadores resulta em uma situação de vulnerabilidade ainda mais acentuada. De acordo com a pesquisa de Martins e Oliveira (2022), os trabalhadores de plataformas digitais enfrentam uma ausência de garantias laborais, como acesso a benefícios de saúde, férias remuneradas e proteção contra demissões arbitrárias, aprofundando a precarização do trabalho nesse setor.

Nesse sentido, a retórica de que essas plataformas oferecem oportunidades de ganhos financeiros e inclusão social esconde uma realidade onde a

desvalorização do trabalho se torna cada vez mais evidente, exacerbando desigualdades já existentes na sociedade.

O discurso neoliberal, que exalta a flexibilidade e o "empreendedorismo", muitas vezes oculta uma nova forma de exploração que desvaloriza o trabalho. A ideia de que o trabalhador tem maior liberdade para escolher suas horas de trabalho ou como gerir seu tempo esconde a realidade de que essa suposta autonomia vem acompanhada da ausência de direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, 13º salário e proteção contra demissões arbitrárias. Autores como David Harvey (2007) e Pierre Dardot e Christian Laval (2016) argumentam que essa narrativa neoliberal camufla a precarização das condições de trabalho, ao transformar a exploração em uma questão de "escolha pessoal", desvinculando-a das obrigações institucionais.

Essa retórica de flexibilidade, promovida como uma vantagem, reforça a falsa ideia de que os trabalhadores de plataformas digitais possuem controle total sobre suas carreiras. No entanto, a falta de regulamentação e proteção social revela que, na verdade, esses trabalhadores estão expostos a uma intensa exploração. Segundo Ricardo Antunes (2018), ao glorificar o empreendedorismo individual, o neoliberalismo disfarça a precariedade laboral, reduzindo as responsabilidades do empregador enquanto transfere o risco econômico para o trabalhador.

A precarização do trabalho sob o neoliberalismo não é uma novidade no contexto brasileiro. Desde as reformas neoliberais dos anos 1990, os trabalhadores enfrentam um cenário de crescente flexibilização das relações trabalhistas e desvalorização salarial. Nessa nova roupagem, a precarização do trabalho é revestida de um discurso de inovação e modernidade, que legitima a desproteção dos trabalhadores e a erosão de direitos conquistados historicamente.

A desvalorização salarial no Brasil, ainda que tenha sido intensificada com a implementação de políticas neoliberais, é uma questão profundamente enraizada na história econômica e social do país. Desde os anos 1990, com a adoção de políticas de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho, que ganharam força durante os governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, o cenário da remuneração no Brasil tem sido marcado pela precarização. Esse processo atingiu diretamente os trabalhadores, que viram seus direitos reduzidos e suas condições de trabalho deterioradas (Antunes, 2018).

O neoliberalismo, ao promover a flexibilização das relações de trabalho e reduzir a presença do Estado na regulação do mercado, acabou criando um ambiente propício para a desvalorização salarial. A lógica neoliberal impõe ao trabalhador o ônus de sua própria empregabilidade, transferindo o risco econômico do capital para a força de trabalho. Isso resultou, como aponta Pochmann (2017), em um aumento expressivo da informalidade e na fragmentação dos direitos trabalhistas, comprometendo a capacidade dos trabalhadores de negociar melhores condições salariais.

#### 4.2.1 Impacto do Neoliberalismo na Configuração do Trabalho Plataformizado

Atualmente, com o crescimento das plataformas digitais de trabalho, esse cenário de desvalorização se intensifica. Trabalhadores dessas plataformas, muitas vezes vistos como "empreendedores" ou "autônomos", enfrentam a precarização dos vínculos empregatícios, a instabilidade salarial e a falta de garantias mínimas, como aponta Prass (2021). A digitalização das relações de trabalho, sem a devida regulação, expõe os trabalhadores a um ciclo contínuo de exploração e instabilidade financeira.

O discurso neoliberal de "empreendedorismo" e "autonomia", amplamente aplicado ao trabalho nas plataformas digitais, constrói uma narrativa que exalta a ideia de que o trabalhador é seu próprio chefe e tem a liberdade de gerenciar seus horários e escolhas profissionais. No entanto, como argumentam Barbrook e Cameron (1995) em *Ideologia Californiana*, essa narrativa serve para encobrir a realidade da exploração e da precarização, ao promover uma imagem de liberdade individual que, na prática, mascara as desigualdades estruturais e as condições de trabalho precárias. A ideologia de "ser seu próprio chefe" alimenta a ilusão de autonomia, enquanto perpetua um sistema que coloca a responsabilidade do sucesso ou fracasso exclusivamente sobre os ombros dos trabalhadores, sem oferecer as proteções e direitos trabalhistas adequados. No entanto, essa retórica esconde uma realidade muito mais precária e exploratória. David Harvey (2007) argumenta que, sob o neoliberalismo, a individualização das responsabilidades desloca o ônus econômico e social para os trabalhadores, desprotegidos por um arcabouço legal e sem acesso a garantias tradicionais como férias, 13º salário ou proteção contra demissões arbitrárias.

No contexto das plataformas digitais, como Uber, iFood e tantas outras, o trabalhador é formalmente classificado como "autônomo", mas, na prática, ele está submetido às mesmas lógicas de controle e exploração que caracterizam o trabalho assalariado. Como explica Antunes (2020), essas plataformas muitas vezes mascaram a ausência de direitos ao apresentarem o trabalho como uma oportunidade de "ganhos flexíveis", quando, na verdade, a flexibilidade é imposta de maneira unilateral, sem qualquer segurança econômica. Assim, o risco, antes absorvido pelo empregador, é transferido para o trabalhador, que passa a arcar com os custos da manutenção de seu veículo, combustível, e outras despesas.

A realidade desse tipo de trabalho é que, ao invés de "liberdade", os trabalhadores encontram incerteza, instabilidade financeira e uma remuneração variável, que depende de fatores externos como a demanda de mercado e a própria lógica da plataforma, que muitas vezes pode "desativar" temporariamente o trabalhador sem explicações claras. Além disso, o discurso neoliberal de empreendedorismo, como aponta Harvey (2007), sugere que o sucesso ou fracasso depende inteiramente do indivíduo, ignorando as condições estruturais que limitam as escolhas dos trabalhadores. Em vez de autonomia, o que se observa é uma precarização crescente do trabalho, onde o trabalhador é levado a assumir múltiplas jornadas e suportar riscos que deveriam ser responsabilidade do empregador.

Portanto, o discurso de "empreendedorismo" e "autonomia" no trabalho via plataformas digitais é uma nova roupagem para velhas formas de exploração, caracterizadas pela transferência de responsabilidades e pelo dismantelamento de proteções laborais tradicionais, consolidando um cenário de vulnerabilidade e desvalorização salarial.

Essa recorrência histórica da desvalorização salarial demonstra a necessidade urgente de repensar as políticas públicas e a legislação trabalhista, adaptando-as para proteger os trabalhadores frente às novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia. A resistência a esse processo passa pelo fortalecimento de políticas que garantam uma remuneração justa e estável para todos os trabalhadores, independentemente do setor em que atuam.

A falta de representação e organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais é um fator essencial para compreender a profundidade da desvalorização salarial e as condições de precarização enfrentadas por esses trabalhadores. Como observam Sergio Amadeu da Silveira (2020) e Ricardo

Antunes (2018), o cenário atual do trabalho plataformizado representa uma ruptura com as formas tradicionais de organização laboral, como os sindicatos, que historicamente serviram como instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores.

A dispersão geográfica desses trabalhadores, somada à ausência de vínculos formais de emprego, cria uma barreira significativa para a articulação coletiva. O trabalho mediado por plataformas digitais, muitas vezes realizado de forma isolada e remota, impede que os trabalhadores tenham um espaço físico comum onde possam compartilhar suas demandas e criar laços de solidariedade. Antunes (2018) destaca que a fragmentação das condições de trabalho dificulta a formação de uma classe trabalhadora coesa, uma vez que os trabalhadores de plataformas são tratados como "prestadores de serviço" autônomos, o que deslegitima suas reivindicações por direitos tradicionais de trabalhadores formais.

Além disso, a crise de representatividade dos sindicatos frente às novas configurações do trabalho digital reflete a inadequação das estruturas sindicais tradicionais para lidar com as novas formas de exploração do capitalismo de plataformas. Sergio Amadeu da Silveira (2020) observa que os sindicatos, muitas vezes organizados em torno de categorias profissionais tradicionais, não conseguem abarcar as demandas de trabalhadores cujas ocupações são fluidas e informais. A ausência de um vínculo empregatício formal nas plataformas digitais dificulta a sindicalização e impede que esses trabalhadores possam negociar de forma coletiva suas condições de trabalho, o que aprofunda a vulnerabilidade e a precarização.

#### 4.3. Perspectivas e Desafios para o Futuro do Trabalho

Dessa forma, sem uma organização coletiva efetiva, os trabalhadores de plataformas digitais encontram-se à mercê das decisões unilaterais das plataformas, sem garantias de remuneração justa, condições adequadas de trabalho ou mecanismos de negociação. A falta de representação sindical, somada ao discurso neoliberal de empreendedorismo e autonomia, contribui para a manutenção de um modelo de trabalho extremamente precarizado, que perpetua a desvalorização salarial e a exploração dos trabalhadores.

Finalizando o capítulo, é crucial refletir sobre a necessidade de novas formas de regulação do trabalho digital e da proteção dos trabalhadores que atuam nessas plataformas. Diante do cenário de precarização e ausência de proteção social,

autores como Guy Standing (2016) argumentam que políticas públicas robustas são essenciais para enfrentar os desafios colocados pelo capitalismo de plataformas. Standing propõe a implementação de uma Renda Básica Universal (RBU) como uma solução para combater a instabilidade financeira dos trabalhadores, garantindo-lhes uma base mínima de renda, independentemente da volatilidade ou informalidade do trabalho exercido.

A regulamentação das plataformas também é uma demanda urgente discutida por diversos pesquisadores. Sergio Amadeu da Silveira (2020) e Ricardo Antunes (2018) defendem a necessidade de políticas públicas que limitem o poder das plataformas sobre os trabalhadores e estabeleçam critérios mínimos de proteção social, como direitos trabalhistas básicos — férias remuneradas, 13º salário, e seguridade em casos de doença ou acidente de trabalho. A introdução de novos mecanismos de regulação também se faz necessária para impedir que as plataformas tratem seus trabalhadores como autônomos e sem amparo legal, o que tem sido uma tática amplamente utilizada para evitar responsabilidades e reduzir custos.

Em complemento, Antunes argumenta que a legislação deve ser reformada para abranger essas novas formas de trabalho, criando mecanismos de negociação coletiva e representação sindical adaptados ao contexto digital. A fragmentação e dispersão geográfica dos trabalhadores de plataformas digitais requerem um novo modelo de organização que possa incluir esses trabalhadores em negociações justas por melhores condições de trabalho e remuneração.

Portanto, a regulação do trabalho digital deve ser vista não apenas como uma necessidade, mas como uma responsabilidade urgente de governos e instituições sociais. Novas políticas de proteção social, como a Renda Básica Universal, aliadas à regulamentação rigorosa das plataformas, podem oferecer um caminho para garantir a dignidade e a estabilidade financeira dos trabalhadores em um cenário cada vez mais dominado por novas formas de exploração do trabalho.

## 5. REFERÊNCIAS

### 5.1. BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** São Paulo, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: precarização e regulação no Brasil contemporâneo.** São Paulo: Boitempo, 2020.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. *Revista Piauí*, Edição 2, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2020.

ARANTES, Paulo. **O novo tempo do mundo: e outros estudos sobre a era da emergência.** São Paulo: Boitempo, 2014.

BACELAR, Tânia. **Trabalho e desproteção nas plataformas digitais: um olhar sobre a precarização.** São Paulo: Editora 34, 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **The New Spirit of Capitalism.** Verso, 2005.

CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira: do boom ao caos econômico.** São Paulo: Todavia, 2018.

CHALMERS, David. **The Conscious Mind: In Search of a Fundamental Theory.** Oxford: Oxford University Press, 1996.

CHAUÍ, Marilena. **Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas.** 13. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DE LIRA, Janine. **O novo proletariado digital: uma análise das plataformas de trabalho e suas implicações sociais.** *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 10, n. 2, p. 45-68, 2020.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”.** *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

FAUSTINO, Deivison Mendes; LIPPOLD, Walter. **Colonialismo Digital: Uma Crítica Hacker-Fanoniana.** São Paulo: Boitempo, 2023.

FOUCAULT, Michel. **Discipline and Punish: The Birth of the Prison.** Pantheon Books, 1975.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth. **Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass.** New York: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2007.

HUWS, Ursula. **Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age**. Monthly Review Press, 2014.

LAGE, Fernanda de Carvalho. **Manual de Inteligência Artificial no direito brasileiro**. 2. ed. revista, atualizada e ampliada, 2022.

LIMA, Monica Silva de. **Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital**. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 144, p. 153-172, maio/set. 2022.

MCKENZIE, Wark. **O Capital Está Morto: O Último Suspiro do Capitalismo**. Tradução de Rodrigo Naves. São Paulo: Funilaria, 2022.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ROSA, Hartmut. **Aceleração: A transformação das estruturas temporais na modernidade**. São Paulo: Editora Unesp, 2019.

ROSA, Hartmut. **Alienação e Aceleração: Em direção a uma teoria crítica da contemporaneidade**. São Paulo: Editora Unesp, 2013.

SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy**. Polity Press, 2016.

SEARLE, John. **Minds, Brains and Programs**. *Behavioral and Brain Sciences*, v. 3, n. 3, p. 417-457, 1980.

SILVA, Tarcízio. **Racismo Algorítmico: Inteligência Artificial e Discriminação nas Redes Digitais**. São Paulo: Editora SESC, 2022.

SILVEIRA, Sergio Amadeu da. **Democracia e os códigos invisíveis: Poder e resistência no capitalismo de plataformas**. São Paulo: Edições Sesc SP, 2020.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Polity, 2017.

STANDING, Guy. **The Precariat: The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Reforma Trabalhista: retrocesso social e inconstitucionalidade**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

## 5.2. SITES

APPEN. Join our crowd. Chatswood: Appen, [2022]. Disponível em: [https://appen.com/join-our-crowd/#part\\_time](https://appen.com/join-our-crowd/#part_time) . Acesso em: 27 jun. 2024

BARBOSA, Xênia de Castro; BEZERRA, Ruth Ferreira. Breve Introdução à História da Inteligência Artificial. *Jamaxi*, UFAC, v. 4, n. 2, 2020. ISSN 2594-5173. Disponível em: <https://www.ufac.br/jamaxi> . Acesso em: 14 jun. 2024.

BARBROOK, Richard; CAMERON, Andy. A ideologia Californiana. Disponível em: [https://baixacultura.org/wp-content/uploads/2019/02/ideologia-californiana\\_revisado1.pdf](https://baixacultura.org/wp-content/uploads/2019/02/ideologia-californiana_revisado1.pdf) . Acesso em: 15 jun. 2024.

BONALDO, Rodrigo Bragio. História mais do que humana: descrevendo o futuro como atualização repetidora da Inteligência Artificial. *História (São Paulo)*, v. 42, e2023037, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/historia/article/view/2023037> . Acesso em: 17 jun. 2024.

BRASIL DE FATO. Privatização da Vale: 25 anos, lucros e crimes cometidos evidenciam mau negócio para o país. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/05/06/privatizacao-da-vale-25-anos-lucros-e-crimes-cometidos-evidenciam-mau-negocio-para-o-pais>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRAZ, Matheus Viana; MENDES, Thiago Casemiro; FERREIRA, Yasmin Alexandre. Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil. *Reciis – Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 759-784, out.-dez. 2022. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3397>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CARTA CAPITAL. Há 10 anos, Edward Snowden revelou um mundo sitiado pela espionagem americana. *Carta Capital*, 10 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mundo/ha-10-anos-edward-snowden-revelou-um-mundo-sitiado-pela-espionagem-americana/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DATAGOAL. Barack Obama e a internet. *DataGoal*, 21 mar. 2021. Disponível em: <https://www.datagoal.com.br/barack-obama-e-a-internet/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DIAS Tatiana; SCHURIG Sofia. Inteligência artificial e a classe trabalhadora sem direitos no Brasil. *The Intercept Brasil*, 22 jul. 2024. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2024/07/22/inteligencia-artificial-classe-trabalhadora-sem-direitos-no-brasil/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

DIAS Tatiana; SCHURIG Sofia. Meta paga centavos por checagem sobre enchentes no RS: violência e política para treinar inteligência artificial. *The Intercept Brasil*, 5 jun. 2024. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2024/06/05/meta-paga-centavos-por-checagem-sobre-e>

[nchentes-no-rs-violencia-e-politica-para-treinar-inteligencia-artificial/](#). Acesso em: 5 nov. 2024.

DIAS Tatiana; SCHURIG Sofia. Inteligência artificial e a classe trabalhadora sem direitos no Brasil. *The Intercept Brasil*, 22 jul. 2024. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2024/07/22/inteligencia-artificial-classe-trabalhadora-sem-direitos-no-brasil/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

EXPORTER OF AI: Google's contract termination deals a blow to Appen's search evaluation business. *Rest of World*, 2024. Disponível em: <https://restofworld.org/2024/exporter-google-appen-ai-search/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

FERNANDES, Breno; REIS, Lucas; SILVA, Tarcízio. "POLITICS 2.0" A campanha on-line de Barack Obama em 2008. *Revista Sociologia & Política*, Curitiba, v. 17, n. 34, p. 29-43, out. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/gFnR7qWvytkqKf9ctQyj3w/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 8 de jul. 2024.

G1. Cambridge Analytica se declara culpada por uso de dados do Facebook. *G1*, 9 jan. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/01/09/cambridge-analytica-se-declara-culpada-por-uso-de-dados-do-facebook.ghtml>. Acesso em: 13 jun. 2024.

GOMES, Dennis dos Santos. Inteligência Artificial: Conceitos e Aplicações. *Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes*, v. 01, n. 2, p. XX-XX, ago./dez. 2010. Disponível em: [https://www.professores.uff.br/screspo/wp-content/uploads/sites/127/2017/09/ia\\_intro.pdf](https://www.professores.uff.br/screspo/wp-content/uploads/sites/127/2017/09/ia_intro.pdf) . Acesso: 20 jul. 2024.

GROHMANN, Rafael. (2022). Cooperativismo de plataforma como alternativa à plataformização do trabalho. *Revista Rosa*, 4(1), 47–52. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/alternativa-a-plataformizacao-do-trabalho> . Acesso em: 20 ago. 2024

GROHMANN, Rafael; ARAUJO, Willian Fernandes. O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge. *Palavra Clave* [online]. 2021, vol.24, n.3, e2438. Epub Oct 07, 2021. ISSN 0122-8285. Disponível em: <https://doi.org/10.5294/pacla.2021.24.3.8>. Acesso em: 22 ago. 2024.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. Trabalho por plataformas digitais: Do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. *Amazon*, 2023. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/trabalho-por-plataformas-digitais> . Acesso em: 13 jun. 2024.

HELKEIN. John Searle e o experimento da sala chinesa. Disponível em: <https://helkein.com.br/john-searle-e-o-experimento-da-sala-chinesa/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

KOERNER, Andrei. Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, e3510210, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/3RSTj7mCYh6YcHRnM8QZcYD/#>. Acesso em: 13 jun. 2024.

IBM. O que é deep learning? Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/topics/deep-learning>. Acesso em: 13 jun. 2024.

LIMA, Mônica Silva de. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. *Sociedade e Estado*, v. 35, n. 2, p. 447-470, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ct3tfjQXHZYHWyjwxQ5hXTt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2024.

LINKIA FP. Descubriendo los tipos de inteligencia artificial que están transformando el mundo. Disponível em: <https://linkiafp.es/blog/descubriendo-los-tipos-de-inteligencia-artificial-que-estan-transformando-el-mundo/>. Acesso em: 08 jul. 2024.

MARX, Karl. A ideologia alemã. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547009/mod\\_resource/content/1/MARX%C%20Karl.%20A%20ideologia%20alem%C3%A3.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547009/mod_resource/content/1/MARX%C%20Karl.%20A%20ideologia%20alem%C3%A3.pdf). Acesso em: 15 jun. 2024.

ORACLE. O que é aprendizado de máquina. Disponível em: <https://www.oracle.com/br/artificial-intelligence/machine-learning/what-is-machine-learning/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

UBER. *Fatos e dados sobre Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

UBER. *Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 5 nov. 2024.

PAULANI, Leda. A dependência Revisitada: Relação de troca, a fase 4.0 e o caso do Brasil. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política*, n. 64, p. 69-106, set./dez. 2022. Disponível em: <https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/1009>. Acesso em: 17 out. 2024.

SANTOS, Rafael Zanatta dos. Origem e limites do capitalismo de vigilância. *Outras Palavras*, 2 jun. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/origem-limites-do-capitalismo-de-vigilancia/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, Tarcízio. Tecnologias não são neutras: trecho do levantamento PretaLab. *Tarcízio Silva*, 10 nov. 2021. Disponível em: <https://tarciziosilva.com.br/blog/tecnologias-nao-sao-neutras-trecho-do-levantamento-pretalab/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

TECNOBLOG. Machine Learning, IA: o que é? Disponível em:

<https://tecnoblog.net/responde/machine-learning-ia-o-que-e/>. Acesso em: 08 jul. 2024.

TURING, Alan. Máquinas de computação e inteligência. *Mind*, v. 59, n. 236, p. 433-460, 1950. Disponível em: <https://web-archive.southampton.ac.uk/cogprints.org/499/1/turing.html>. Acesso em: 14 jun. 2024.

VIANA BRAZ, Matheus; MENDES, Thiago Casemiro; FERREIRA, Yasmin Alexandre. Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 759–784, 2022. DOI: 10.29397/reciis.v16i4.3397. Disponível em: <https://www.reciis.iciict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3397> . Acesso em: 5 nov. 2024.

## ANEXOS

## Entrevista 1: Uber

**Matheus:** Qual é a sua idade?

**R:** 23

**Matheus:** Qual é o seu gênero?

Masculino

**Matheus:** Há quanto tempo você trabalha como motorista da Uber?

**R:** 3 anos

**Matheus:** Quantas horas você trabalha por dia?

**R:** Isso pode variar conforme as demandas do meu cotidiano, o movimento da uber e os fins de semana. Durante a semana costumo trabalhar umas 4-6hs ao dia. Aos fins de semana entre 8-12 horas. Aos inícios de mês costumo aproveitar o movimento e trabalhar mais.

**Matheus:** Em quantos dias da semana você costuma trabalhar?

**R:** 5 a 6 dias.

**Matheus:** Você trabalha em tempo integral ou parcial?

**R:** Costumo trabalhar nos horários de movimento, das 6 as 9hs, 12 as 14hs e das 17 as 19hs. Assim eu distribuo o trabalho com os afazeres da faculdade.

**Matheus:** O que te motivou a começar a trabalhar na Uber?

**R:** A flexibilidade dos horários me ajuda a conciliar com uma graduação.

**Matheus:** Como você descreveria sua experiência geral trabalhando para a Uber?

**R:** No geral há pontos positivos e negativos, mas como um trabalho temporário é bom. Em alguns aspectos, eu considero positivo, fazer meu próprio horário me ajuda a conciliar com as demais atividades do meu cotidiano. Além disso, é um trabalho individual e solitário, em alguns momentos inseguro. E um ponto negativo é a “controvérsia” da flexibilização dos horários, na prática tem horários que não vale a pena trabalhar pois não há rendimento, e para isso há necessidade de seguir algumas estratégias, isso inclui trabalhar aos fins de semana, sacrificando alguns momentos sociais.

**Matheus:** Quais são os maiores desafios que você enfrenta como motorista da Uber?

**R:** Os maiores desafios são as variações de rendimento ao longo do mês, próximo ao pagamento o rendimento é maior e ao fim do mês é menor. Em alguns momentos

é desmotivador essa oscilação nos ganhos. Os custos do carro é um aspecto negativo também pois rodo de 700 a 1500 kms por semana.

**Matheus:** Você sente que a Uber oferece suporte adequado aos seus motoristas?

**R:** Eu acredito que falta objetividade na comunicação dos motoristas com a empresa, o suporte é feito majoritariamente por robôs, isso prejudica a comunicação e impossibilita algumas reivindicações como o reajuste nos ganhos.

**Matheus:** Como você avalia o sistema de suporte ao cliente da Uber?

**R:** Eu acho ruim por ser tudo programado por robôs, e não abre alguns chats, e empresas como a 99 tornam isso até mais burocrático e pior. Então muitos problemas são ignorados pela burocracia

**Matheus:** Você já se sentiu inseguro(a) em algum momento enquanto trabalhava?

**R:** Eu apenas desconfieei em algumas situações mas nunca senti uma insegurança real, mas eu trabalho em Florianópolis, que é uma cidade segura no geral. Insegurança financeira por ter batido o carro é o pior, devido as burocracias do seguro, me ocorreu ficar mais de 30 dias sem o carro e isso acaba com as reservas financeiras.

**Matheus:** Você está satisfeito(a) com a remuneração que recebe?

**R:** Não, acredito que poderia ser mais constante. Mas analisando a realidade do Brasil e os pré requisitos da uber, ainda sim compensa.

**Matheus:** Você sente que o valor recebido compensa os custos de operação (combustível, manutenção do carro, etc.)?

**R:** Escolhendo as corridas compensa, mas se seguir as recomendações de corridas da uber a remuneração seria baixa e os custos altos.

**Matheus:** Quais são as suas principais fontes de despesa enquanto trabalha para a Uber?

**R:** O combustível é o principal, mas eu acredito que é natural e faz parte do “investimento”, junto com a troca de óleo e manutenções preventivas. Plano de internet móvel, alimentação e limpeza do carro contribuem nos gastos.

**Matheus:** Como o trabalho na Uber impactou sua vida pessoal?

**R:** Impacta na minha ausência em momentos sociais, aos fins de semana, em feriados e datas comemorativas. Como as pessoas costumam marcar encontros em momentos comuns como após o pagamento, fins de semana e em feriados, eu costumo trabalhar nesses períodos, pois só o dinheiro que se faz durante a semana é insuficiente para complementar a renda. Por exemplo, um dia bom durante a

semana pode me render por volta de 200 reais em 6-8 horas, enquanto um dia bom durante o fim de semana pode render o dobro neste mesmo período de tempo.

**Matheus:** Você considera o trabalho na Uber sustentável a longo prazo?

**R:** Acredito que não, pois há uns anos o salário era melhor e a plataforma sempre piorou as condições de pagamento, visando sempre ampliar os clientes mesmo que prejudicando as condições dos motoristas. Por exemplo, lançaram a opção de uber moto e isso aumentou drasticamente o número de motoristas para atender a mesma população, e ao invés de manter os preços antigos entendendo que moto e carro não devem ser concorrentes, os valores das corridas diminuíram para os motoristas. Fizeram promoções para os clientes usarem o aplicativo de moto, deixou em desvantagem os motoristas de carro e diminuiu o rendimento sendo que o conforto do carro é maior, os custos operacionais são maiores e a segurança do cliente é maior. Criou-se uma concorrência na própria plataforma regida pela lei do mercado, mesmo que precarizando os envolvidos. E além disso, não é viável pela aposentadoria, acredito que o uber funciona bem como algo temporário ou complemento de renda.

**Matheus:** Você recomendaria trabalhar na Uber para outras pessoas?

**R:** Sim, mas com ressalvas. Recomendo como complemento de renda ou como um emprego temporário, pois há possibilidades de barganhar horários e dar atenção em outras áreas da vida, o que uma empresa que bate ponto pode ser mais rígida.

**Matheus:** O que você acha que a Uber poderia fazer para melhorar as condições de trabalho para os motoristas?

**R:** Pagar o mínimo por hora trabalhada, às vezes aceitamos uma corrida de 8,50 e pegamos um trânsito de meia hora, a uber não complementa o valor, assim a hora custou 17 reais bruto. A solução seria tabelar algo em torno de 35 reais por hora trabalhada. Isso seria importante pois, principalmente após a modalidade moto, os preços caíram. Acredito que se deixassem um valor justo para moto e pra carro, entendendo cada demanda das duas categorias, poderia tornar o aplicativo melhor para os prestadores de serviço. O principal problema são estas tarifas defasadas, em Florianópolis uma passagem de ônibus chega a 6 reais embarcada, enquanto o valor mínimo pro motorista é 5,50 reais. Considerando que nós embarcamos até 4 pessoas, em muitas ocasiões o uber é mais vantajoso que o transporte público, isso mostra dois problemas, no transporte de aplicativo e público.

**Matheus:** Existe alguma funcionalidade ou serviço que você gostaria que a Uber oferecesse para motoristas?

**R:** A uber poderia pensar nas tarifas e atendimentos por regiões, a realidade de Florianópolis que tem 550mil habitantes é diferente das metrópoles brasileiras, isso afeta a demanda e ganhos dos motoristas.

**Matheus:** Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência trabalhando na Uber?

**R:** Uma ressalva sobre o aplicativo, é nítido a gameficação na interface e objetivos. Os motoristas têm que manter a taxa de aceitação alta e a de cancelamento baixa e fazer corridas que somam pontos e aumentam as categorias, e conforme sobe para as categorias ouro e diamante você adquire alguns benefícios. Isso serve apenas para enganar motoristas inexperientes pois não tem como manter uma taxa de aceitação em 55% e otimizar os ganhos, esse motorista vai trabalhar muito e ganhar pouco, pois a maioria das corridas que tocam são entre 5 e 9 reais.

Entrevista 2: Uber

**Matheus:** Qual é a sua idade?

**R:** 25

**Matheus:** Qual é o seu gênero?

**R:** Masculino

**Matheus:** Há quanto tempo você trabalha como motorista da Uber?

**R:** 1 ano e 6 meses

**Matheus:** Quantas horas você trabalha por dia?

**R:** 7 a 8 horas

**Matheus:** Em quantos dias da semana você costuma trabalhar?

**R:** 6 dias

**Matheus:** Você trabalha em tempo integral ou parcial?

**R:** Tempo integral

**Matheus:** O que te motivou a começar a trabalhar na Uber?

**R:** Busca por maior autonomia profissional, flexibilidade de horários e maiores ganhos financeiros

**Matheus:** Como você descreveria sua experiência geral trabalhando para a Uber?

**R:** Razoável

**Matheus:** Quais são os maiores desafios que você enfrenta como motorista da Uber?

**R:** Falta de amparo financeiro e de segurança da plataforma para com os motoristas no geral

**Matheus:** Você sente que a Uber oferece suporte adequado aos seus motoristas?

**R:** Não. Por ser um modelo de trabalho sem vínculo empregatício ficamos sujeitos a adversidades na rua, como por exemplo acidentes de trânsito, onde não teremos nenhum tipo de suporte financeiro. A plataforma hoje oferece um seguro para esse tipo de situação, mas com o custo a cargo dos motoristas.

**Matheus:** Como você avalia o sistema de suporte ao cliente da Uber?

**R:** Razoável. Tanto para o motorista quanto para o passageiro, a plataforma oferece um aceitável suporte. A melhor qualidade é a rapidez para a resolução de problemas. Porém, alguns problemas complexos, devido a sistematização das respostas dadas por inteligência artificial, me parecem mal resolvidos.

**Matheus:** Você já se sentiu inseguro(a) em algum momento enquanto trabalhava?

**R:** Em vários momentos. Como motorista temos que lidar com clientes diversos. Alguns clientes possuem péssima conduta no uso da plataforma, gerando insegurança e insatisfação para motoristas. Trazendo com a questão acima, o suporte é permissível com estes clientes muitas vezes, mantendo estes na plataforma e sem nenhum tipo de educação efetiva para melhorar os comportamentos. Por exemplo: Passei por uma situação delicada onde fui seriamente ofendido por uma cliente. A cliente já tinha a nota muito baixa na plataforma. Ao reportar para a plataforma, nenhuma medida punitiva foi dada ao cliente. Este mais uma vez estará usando o serviço e se sentirá livre para ter tal postura.

**Matheus:** Você está satisfeito(a) com a remuneração que recebe?

**R:** Em partes. Trabalhar como motorista de aplicativos tem altas e baixas. No geral vejo como razoável a remuneração.

**Matheus:** Você sente que o valor recebido compensa os custos de operação (combustível, manutenção do carro, etc.)?

**R:** Compensa se você tiver um domínio da plataforma. A plataforma não é justa em todos os valores ofertados para mim. Infelizmente preciso selecionar bem minhas corridas para ter lucro. O algoritmo da plataforma não envia todas as corridas com o preço justo. O preço sofre variações durante o dia tendo alguns horários muito abaixo do custo de trabalho. Em momentos tenho a sensação de que estou lutando contra a plataforma. É um serviço que vai além de apenas dirigir para pessoas.

**Matheus:** Quais são as suas principais fontes de despesa enquanto trabalha para a Uber?

**R:** Locação de veículo, gasolina e quando necessário custos de manutenção de veículo.

**Matheus:** Como o trabalho na Uber impactou sua vida pessoal?

**R:** Maior flexibilidade de horário e aumento de renda.

**Matheus:** Você considera o trabalho na Uber sustentável a longo prazo?

**R:** Se a plataforma não adotar novas políticas em relação aos seus preços e tarifas, tornando mais claro e justo para motoristas, não será.

**Matheus:** Você recomendaria trabalhar na Uber para outras pessoas?

**R:** Sim e não. Depende do que a pessoa busca.

**Matheus:** O que você acha que a Uber poderia fazer para melhorar as condições de trabalho para os motoristas?

**R:** Precificação mais justa, principalmente em momentos de baixa demanda. Pagamento aos motoristas por deslocamento até os passageiros. E maior clareza na precificação das corridas para com os motoristas.

**Matheus:** Existe alguma funcionalidade ou serviço que você gostaria que a Uber oferecesse para motoristas?

**R:** Benefícios para motoristas como assistência médica, levando em conta a frequência de trabalho na plataforma.

**Matheus:** Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência trabalhando na Uber?

**R:** Não

Entrevista 3: Uber

**Matheus:** Qual é a sua idade?

**R:** 28 anos

**Matheus:** Qual é o seu nome?

**R:** Cristielen Fracetto

**Matheus:** Há quanto tempo você trabalha como motorista da Uber?

**R:** 1 ano e 3 meses

**Matheus:** Quantas horas você trabalha por dia?

**R:** Durante a semana trabalho de 4 a 6 horas, final de semana trabalho 12 horas.

**Matheus:** Em quantos dias da semana você costuma trabalhar?

**R:** Normalmente eu trabalho todos os 7 dias da semana, as vezes trabalho 6

**Matheus:** Você trabalha em tempo integral ou parcial?

**R:** Parcial

**Matheus:** O que te motivou a começar a trabalhar na Uber?

**R:** O que me levou a trabalhar de Uber foi pela questão de disponibilidade de horário, como eu faço faculdade e precisava me dedicar aos estudos, a Uber foi o que me deu essa possibilidade de conciliar trabalho e estudos. Por isso durante a semana eu trabalho menos horas, e final de semana eu faço 12 horas seguidas.

**Matheus:** Como você descreveria sua experiência geral trabalhando para a Uber?

**R:** Minha experiência tem sido boa, justamente pela liberdade de começar a trabalhar o horário que fica melhor, e de poder parar de trabalhar a hora que eu preciso também. Foi uma experiência nova para mim, pois sempre trabalhei em empresa fechada, e tenho gostado de trabalhar na rua, conhecer pessoas diferentes, e gosto muito de dirigir também, então até o momento a Uber tem atendido as minhas necessidades.

**Matheus:** Quais são os maiores desafios que você enfrenta como motorista da Uber?

**R:** Os maiores desafios, sem dúvidas, é a manutenção do carro, pois quando o carro quebra, o valor que foi feito durante o final de semana inteiro vai para o conserto, isso quando não vai o valor do trabalho da semana toda, e isso dificulta um pouco no planejamento financeiro. E a Uber pode ficar até com 40% do valor da corrida, então isso dificulta, porque se meu gasto fosse apenas com combustível, não impactaria tanto, mas gasto com combustível, pneu, manutenção mecânica, troca de

óleo, limpeza, então o valor de 60% nem sempre cobre todos esses gastos quando o carro da alguma pane.

**Matheus:** Você sente que a Uber oferece suporte adequado aos seus motoristas?

**R:** Acredito que sim, se temos um problema, podemos relatar, se não entra algum valor na conta (o que é muito difícil acontecer), ao entrarmos em contato isso é resolvido, se o carro fica parado muito tempo, a uber manda um aviso perguntando se está tudo bem ou se queremos que a polícia seja acionada. Quando temos uma experiência ruim com algum passageiro e o avaliamos com 1 estrela, ela bloqueia ele para que não venha acontecer desse passageiro cair novamente para o mesmo motorista que avaliou que a viagem foi ruim.

**Matheus:** Você já se sentiu inseguro (a) em algum momento enquanto trabalhava?

**R:** Teve uma situação que fui buscar uma passageira, e veio ela e a amiga, porém o namorado de uma delas não queria deixar ela ir embora, e ficou tentando convencer ela de ficar com ele, mas uma delas queria ir embora, e então a amiga dela disse que ia junto, só ficaria se as duas ficassem. As duas já estavam dentro do carro, mas ele estava segurando a porta, como ele não conseguiu a convencer de ficar, ele bateu a porta do meu carro muito forte, nisso eu arranquei o carro e sai rápido do local, ele correu atrás do carro gritando, mas eu não parei, perguntei se ele tinha como vir atrás da gente, elas responderam que não, que ele não tinha veículo para isso, então fui o mais rápido que pude e deixei elas no destino. Foi o momento de maior tensão durante esse tempo que trabalho como Uber.

**Matheus:** Você está satisfeito(a) com a remuneração que recebe?

**R:** Acredito que a uber poderia paga melhor o KM, as vezes paga 1 real por KM ou R\$1,30 acredito que o ideal seria de 1,80 a 2 reais por KM.

**Matheus:** Você sente que o valor recebido compensa os custos de operação (combustível, manutenção do carro, etc.)?

**R:** Quando é apenas combustível o gasto, compensa, mas o mês que o carro precisa de manutenção não compensa muito, pois acaba que trabalha o mês todo para arcar com manutenções, ou pelo menos metade do mês para poder cobrir esses gastos, acredito que se pagasse melhor o km, iria compensar mais.

**Matheus:** Quais são as suas principais fontes de despesa enquanto trabalha para a Uber?

**R:** No dia a dia é: combustível, limpeza e alimentação. Uma vez por mês a troca de óleo e filtro, e quando o carro da algum problema mecânico, ai o gasto é maior,

porque além de gastar com o conserto, as vezes acabo ficando 1 ou 2 dias sem poder trabalhar por conta do carro ta na oficina.

**Matheus:** Como o trabalho na Uber impactou sua vida pessoal?

**R:** Eu particularmente trabalho mais no final de semana devido fazer a faculdade, então durante a semana eu trabalho de 4h a 6h, e final de semana faço de 8h a 12h, então a minha vida pessoal fica um pouco de fora no quesito sair com amigos, família e etc... Mas acredito que tudo é questão de tempo e dos próprios objetivos.

**Matheus:** Você considera o trabalho na Uber sustentável a longo prazo?

**R:** Para seguir carreira, vamos dizer assim, eu não acho muito sustentável, pois tem um grande desgaste físico devido dirigir muitas horas por dia, causa diversas dores musculares e na coluna. Além de que carro, acaba aumentando muito os KMs e quando for vender vai estar bem desvalorizado por conta disso. Agora para alguém que precisa estudar, a Uber encaixa muito bem nos horários disponíveis, ou para alguém que queira apenas fazer uma renda extra, também atende essa necessidade.

**Matheus:** Você recomendaria trabalhar na Uber para outras pessoas?

**R:** Depende do que a pessoa procura, se for disponibilidade de horário, ter mais liberdade para começar a trabalhar no horário que deseja, se está procurando uma renda extra, nesse caso sim.

**Matheus:** O que você acha que a Uber poderia fazer para melhorar as condições de trabalho para os motoristas?

**R:** Acredito que pagar melhor por km corrido, tenho consciência que a uber tem seus gastos com atualizações do aplicativo, mas acredito que os maiores gastos ficam para o motorista, então pagar de 1,80 a 2 reais o km, eu acredito que já melhoraria bastante.

**Matheus:** Existe alguma funcionalidade ou serviço que você gostaria que a Uber oferecesse para motoristas?

**R:** Um atendimento online mais rápido, as vezes que precisei tinha uma amorosidade nesse processo, enviava a msg, esperava um robô me responder e assim ia desenvolvendo a conversa. Se tivesse um atendimento online diretamente com um suporte de pessoas físicas, iria agilizar o processo. Caso precise falar com a uber presencialmente, tem que agendar um horário e nem sempre é um lugar perto onde o motorista precisa ir.

Outra coisa é a transferência de valores, a Uber transfere o dinheiro 1 vez por semana, toda segunda feira ela deposita o valor na sua conta sem cobrar nenhuma taxa, porém, se você precisa do dinheiro antes porque o carro deu problema ou você tem algum gasto inesperado, ela cobra 5 reais por transferência, eu não acho isso justo, pois o dinheiro já é do motorista, e ele deveria poder sacar a hora que precisasse. As vezes adiantamos o valor, e leva muito tempo para cair na conta, já levou até 12h para eu receber o valor que adiantei, isso que paguei a taxa de 5 reais. Vou dar o exemplo da 99 que raramente tem problema na transferência, com a 99 eu tenho até 3 transferências gratuitas no dia e essa transferência é via pix, cai imediatamente na minha conta e sem me cobrar nenhuma taxa, a uber deveria buscar uma forma de pagamento assim, pois caso você esteja precisando e adiante o valor todos os dias 7 da semana, só de taxa de adiantamento é 35 reais, e acho isso muito ruim.

**Matheus:** Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência trabalhando na Uber?

**R:** Não

## Entrevista 1: Inteligência Artificial

**Matheus:** Bom dia, vou me apresentar e explicar, num primeiro momento, como funciona. Esta é minha primeira entrevista, então erros e coisas assim podem acontecer e está tudo certo. O projeto do TCC é entrevistar pessoas que trabalham mais no meio digital, principalmente relacionadas à Inteligência Artificial. Não estou focando em empresas específicas, mas em empresas em geral para entrevistar e fazer pesquisa sobre isso. Meu objetivo é analisar as condições de trabalho, como é, como se sente, o processo para realizar esse trabalho. Então, primeiro, farei umas perguntas gerais para você se apresentar... Ah, meu nome é Matheus, moro em Florianópolis e estudo na UFSC. Apresente-se, por favor, com seu nome, idade, estado, questões mais gerais.

**R:** Ok, Bruno (nome fictício), 28 anos, Brasília.

**Matheus:** A única coisa que preciso pedir é se você permite que eu grave a entrevista?

**R:** Ah, sim, pode.

**Matheus:** Para a pesquisa, depois, os nomes são alterados. Muitas vezes as próprias empresas não gostam muito que divulguem certas informações. Então, vamos para as perguntas. Vou deixar você falar. A princípio, tenho um roteiro de perguntas, mas quero que a conversa flua e a gente vá direcionando a partir disso. Vou começar com as perguntas que tenho aqui, mas você pode dar a resposta que quiser, e caso eu tenha alguma dúvida que não esteja nas minhas perguntas, eu te pergunto. Pode ser?

**R:** Pode ser.

**Matheus:** A primeira pergunta é referente a como funciona o processo de contratação. Há quanto tempo você está nesse trabalho? Como você começou?

**R:** Eu sou estudante de Letras, português-japonês. Eu tinha acabado de sair de um estágio e estava desempregado. Estava no LinkedIn e apareceu uma vaga, mas não tinha nada relacionado ao que eu estava procurando. Acho que foi em junho do ano passado que me cadastrei em uma vaga específica, e eu passei no processo deles, mas acho que no final encerraram o projeto, e acredito que ninguém foi contratado. Fiquei esse período todo esperando para ver se aparecia alguma coisa e pensando se isso era confiável ou não. Além dessa (Appen), havia uma outra empresa contratando no mesmo estilo, relacionada à Inteligência Artificial. Em dezembro deste ano, eles mandaram um e-mail dizendo que havia vagas e perguntando se eu

queria participar. Fui no YouTube ver se era confiável, e como você viu no grupo, o pessoal estava esperando o tal e-mail do SRT.

**Matheus:** Sim, eu vi isso.

**R:** Eu, no caso, já apliquei para duas vagas: uma relacionada a gravação, que ainda estou esperando a resposta, e outra.

**Matheus:** Entendi. A da outra vez era da Appen ou de outra empresa?

**R:** Era outra empresa, Morafia, algo assim.

**Matheus:** Isso foi em que ano mesmo? Não sei se você comentou.

**R:** Oi?

**Matheus:** Em que ano foi a primeira vez que você tentou?

**R:** Foi tudo no ano passado.

**Matheus:** Como ocorre esse processo? O que percebo é que, por eu nunca ter feito esse tipo de trabalho, meu contato mais próximo é pelo grupo, e parece que a maioria das pessoas está perdida ali, sem muito suporte.

**R:** Sim, é justamente isso. É uma falha. O suporte é bem ruim. Você manda um ticket querendo saber alguma informação, ou se quiser alterar algum dado, e às vezes nem resposta você tem. A comunicação com eles é complicada.

**Matheus:** Uhum.

**R:** Quanto ao processo, geralmente eles fazem testes programados. Eu vi que o pessoal compartilha vídeos com as respostas. No que eu apliquei agora, pediram para escutar áudios em português. Se você tiver uma boa compreensão, acredito que passe. Outros pedem para ler todas as regras e, em seguida, responder um questionário extenso. Se você acertar entre 85% e 90%, eles te chamam. Se ficar abaixo disso, você é desclassificado.

**Matheus:** Em nenhum momento há interação com algum ser humano que trabalha lá?

**R:** Não, por enquanto, ninguém apareceu.

**Matheus:** E eles encaminham os projetos? É muito variado ou tem alguma semelhança entre eles?

**R:** Quase todos que li têm relação com Inteligência Artificial. Há um específico para anúncios, que você precisa avaliar, mas a maioria é relacionada à IA, até mesmo os pequenos, como gravar vídeos para aprimorar a inteligência artificial.

**Matheus:** Entendi. E como é a função que você desempenha? Quanto tempo leva para fazer um projeto? Vejo que às vezes há questões de horas que geram confusão.

**R:** Sim, há projetos que exigem apenas uma hora diária. Quando esse tempo acaba, não aparece mais nada. Você tem uma "meta" de, por exemplo, bater 40 anúncios em uma hora. O máximo é uma hora e cinco, uma hora e dez minutos. Se você não tem um bom rendimento, é capaz de ser desligado do projeto no próximo mês.

**Matheus:** Não há contrato de meio ano ou algo assim?

**R:** Sim, no que estou aguardando (SRT), o contrato é de seis meses a um ano, e depois eles te desligam do projeto.

**Matheus:** E as metas, caso você não consiga cumpri-las, isso interfere no valor? Eles deixam de pagar? Ou pagam menos?

**R:** Então, eu não cheguei a fazer parte desses anúncios ainda, mas, até onde eu sei, eles reduzem sim. Até nas próprias regras, quando você assina o contrato, precisa cumprir. Se seu rendimento for baixo, eles vão diminuir um pouco o pagamento, não vai receber o valor total.

**Matheus:** O valor você acaba recebendo por hora trabalhada?

**R:** Isso, são 3 dólares e 50 centavos, algo assim. Esse último que fiz de gravar áudio foram 15 dólares, né?

**Matheus:** Para tudo?

**R:** Não, era para um projeto específico. Eles deram um prazo de 3 dias para fazer tudo. Mas você consegue fazer em uma hora e meia, enviar todos os áudios certinhos. Depois, eles avaliam. Se você fez menos que 50, já não recebe, pois o mínimo é 50. Mas se fizer 500, eles vão avaliar todos e, se estiver tudo certo, você recebe os 15 dólares.

**Matheus:** Entendi. Vamos supor, você faz esse projeto, demora muito para entrar outro? Fica muito tempo em stand by?

**R:** Então, estou aguardando esse do SRT. Apliquei para ele no dia 20 de dezembro, se não me engano. No final de dezembro, eles me mandaram um teste para fazer. Passei no teste, depois pediram para aguardar, pois o time responsável iria avaliar para ver se eu seria aprovado ou não. No início de janeiro, por volta do dia 9, eles confirmaram e pediram para assinar o contrato. Depois disso, disseram que, segundo eles, eu levaria duas semanas para receber o e-mail. Mas, como você pode

ter percebido no grupo, tem gente que demorou quase de um a dois meses para receber esse e-mail do SRT.

**Matheus:** Entendi, então você tem que ficar nesse aguardo? Eles não exigem que vocês trabalhem exclusivamente para eles, né?

**R:** Isso. A única restrição é que, se não estiver enganado, existem mais projetos que usam o SRT. Então, você não pode trabalhar em dois projetos que usam o SRT, porque pode dar conflito.

**Matheus:** Entendi. E os dias de trabalho acabam sendo todos os dias? Você escolhe?

**R:** Então, eles pedem que você trabalhe pelo menos cinco dias da semana. A escolha é sua, mas eles dão um horário: começa no horário do Pacífico, da meia-noite até o fim do dia.

**Matheus:** Entendi. E a remuneração que você acaba recebendo no final do mês é suficiente para pagar algumas contas? Para ter uma renda mínima? Ou não? Precisa ter algum outro emprego para conseguir ter o básico?

**R:** Vai depender muito do projeto que você está. Tem projetos que pagam muito bem e outros que não valem muito a pena. Por exemplo, se você está em apenas um projeto, neste do SRT, você deve pegar mais ou menos quase 800 reais. Se tiver mais de um projeto, consegue se virar. Até porque os projetos parecem ser de acordo com sua qualificação. Para muitas pessoas, não aparecem alguns projetos que para mim aparecem, mas isso vai muito da qualificação que você coloca. Se você adicionar mais de um idioma, ultimamente estão precisando muito de inglês e português.

**Matheus:** Acabo agregando bastante.

**R:** Isso. Então, sim, dá para tirar um dinheiro. Tanto que existem outros projetos que exigem mais horas semanais. Tem um que exige 20 horas semanais, então você acaba trabalhando bem mais do que neste último SRT, que é apenas uma hora.

**Matheus:** Entendi. Talvez você não estar fazendo tantas horas seja mais tranquilo, mas esse tipo de trabalho acaba impactando mentalmente? Ele se torna desgastante? O processo de ficar esperando e cumprir as metas acaba desgastando? Ou para você é mais fácil lidar com tranquilidade?

**R:** Acho que isso varia. Acredito que o pior momento é quando você recebe o e-mail dizendo que foi aprovado e tem que aguardar até o momento de começar. Lembro que, quando fui aprovado, pensei: "eba, semana que vem devo começar". Mas, na

verdade, tenho que esperar esse e-mail do SRT para realmente começar. Então, até acho complicado, porque assim que você assina o contrato, eles dizem que está valendo a partir de hoje. Se eu ficar dois meses aguardando o SRT, vou trabalhar só quatro meses praticamente.

**Matheus:** Então, se torna mais desgastante o próprio processo do que o trabalho?

**R:** Sim, o trabalho em si. Para quem domina o inglês, como tem muitos projetos para quem está aprendendo, se torna bem fácil. Acabei aplicando para outro também e estou aguardando resposta. No meu ver, é tranquilo, mas tem essa parte desgastante. Além disso, quando acabar seu contrato, você não vai poder mais retornar àquele projeto; acabou, não volta.

**Matheus:** E as empresas em geral acabam fazendo dessa forma? A outra que você tentou era diferente? Elas variam muito, depende de empresa para empresa?

**R:** Depende de empresa para empresa. Por exemplo, a que gravei, se não me engano, não tinha relação com a SRT; era para Inteligência Artificial, pelo que entendi. Já essa da qual estou aguardando resposta é um pouco diferente. Se não me engano, é para tradução e interpretação. Querem que você ajude, por exemplo, com gírias locais; você vai ter que corrigir e passar para um português um pouco mais formalizado.

**Matheus:** Essas correções que você faz para a língua são para redes sociais?

**R:** Sim, são para Inteligência Artificial. Elas querem que entendam o ser humano o mais próximo possível, acredito.

**Matheus:** Acredito que essas são as perguntas mais gerais relacionadas ao processo, contratação, como funciona. Seu contrato vai até quando?

**R:** Acredito que até junho, neste em que estou agora.

**Matheus:** E sua ideia é continuar?

**R:** Sim, porque estou naquela fase de faculdade, estágio e casa.

**Matheus:** Acredito que seja isso. Tem algo que queira agregar?

**R:** Acredito que não. Até acho que você foi bem objetivo nas perguntas.

**Matheus:** Agradeço o tempo e a disponibilidade. Sei que às vezes é complicado fazer entrevistas, então agradeço.

**R:** Agradeço.

Entrevista 2: Inteligência Artificial

**Matheus:** Olá, tudo bem?

**R:** Olá, tudo bem e você?

**Matheus:** Estou bem. Bom, vou ser mais objetivo para não tomar tanto seu tempo. Eu num primeiro momento vou explicar como funciona..., mas antes de tudo quero ver contigo se eu estar gravando a chamada tem algum problema ou não?

**R:** Não tem problema.

**Matheus:** Tá bom, agradeço. Então vou explicar num primeiro momento o que é meu projeto, qual a minha intenção, depois disso vou pedir informações suas e após isso vamos diretamente para esse campo do trabalho. Peço perdão se tiver algum

barulho ao fundo. Bom, meu nome é Matheus, tenho 24 anos, sou estudante de história e moro em Florianópolis, minha área de pesquisa é relacionada aos trabalhadores dentro da Inteligência Artificial, entender um pouco mais como funciona, entender processo de contratação, como é lá dentro, isso é um trabalho novo, recente e eu acho que vale a pena se aprofundar por todos avanços de inteligência artificial que estão tendo e estou buscando fazer as entrevistas, fiz uma até agora, essa é a segunda. Bom, mas agora quero deixar você se apresentar, falar seu nome, idade, cidade, informações gerais.

**R:** Eu sou Vanessa (nome fictício), tenho 27 anos, moro atualmente no Estado do Pará, mas sou do Paraná, cidade de Curitiba. Sou formada como Engenheira Florestal, atuei na área, mas no momento estou desempregada e vi uma oportunidade de trabalhar home office por meio destas plataformas que a gente trabalha juntamente com a Inteligência Artificial, também fazendo umas melhorias, porque existem umas falhas dentro da inteligência artificial e nosso trabalho é encontrar erros.

**Matheus:** Entendi. Você está há tempo trabalhando com Inteligência Artificial?

**R:** Não é recente, que eu estou nas plataformas é desde 2019, mas é um processo demorado, eu já tinha me aplicado a diversos projetos e nunca tinha sido chamada. Eu acabei sendo chamada agora em novembro de 2023, então tem pouco tempo que acabei atuar normalmente.

**Matheus:** Entendi, você consegue explicar esse processo de contratação? Desde o antigo até chegar neste?

**R:** Então, atualmente eu trabalho na plataforma da Appen e lá dentro ela tem contrato com algumas empresas e essas empresas colocam projetos lá dentro e nós que somos inscritos na plataforma podemos nos aplicar e aí nós aplicamos. Aí vai ter toda descrição de tudo que é pra fazer, se é pra fazer análise de fotos, se é pra encontrar erros em comentários, se é pra encontrar fake news, enfim, aí você dentro das exigências se você se enquadra. Aí lá também fala da carga horária semanal, quanto vai ser pago a hora trabalhada, e aí enfim, você se aplica, responde algumas perguntas e precisa aguardar, porque geralmente tem outros processos. Algumas têm provas de qualificação, então é necessário passar em todas as etapas, mas mesmo que passe em todas as etapas a pessoa não necessariamente vai ser contratada, então é muito incerto. A gente não sabe se vai receber acesso para trabalhar na plataforma ou não. Então, eu estou na Appen desde 2019, tinha me

aplicado a vários projetos e nunca tinha sido chamada em nenhum e só recentemente eu consegui, mas também durante esse tempo todo eu trabalhei na minha área e com isso deixei a plataforma de lado, né? Mas agora que comecei a aplicar em vários projetos eu consegui. Mas tem pessoas que conseguem bem rápido, se inscrevem na plataforma e em dois meses estão trabalhando.

**Matheus:** Entendi, você teria uma explicação do porque algumas pessoas conseguem mais rápido que outras?

**R:** Eu acho, meu ponto de vista, como recebem inscrições de todas partes do mundo e existem os projetos in loco, no Brasil, e acredito que sejam por regiões. Tem regiões no Brasil que têm mais vagas que outras, entendeu? Porque no projeto que estou hoje, eu estou em dois projetos, um é pra avaliar fake news, pra ver se informações nas redes sociais estão sendo divulgadas de forma falsa e o outro é para avaliar se o anúncio é golpe ou não é, se ele é seguro, se as pessoas devem ver o anúncio ou não. Eu acredito que tenham regiões que têm mais anúncios ou maior índice de anúncios errados de golpes e acredito que a segregação seja por regiões. Por isso algumas pessoas conseguem mais rapidamente e outras nem tanto.

**Matheus:** Entendi, nos momentos que você não consegue, como nos anos atrás, você chega a receber algum contato ou é mais esse contato superficial, através de email ou uma mensagem burocrática que é mandada?

**R:** Normalmente quando a gente não entra no projeto chega um email informando que o número de pessoas contribuindo já chegou no limite. É automático.

**Matheus:** E após conseguir é feito um contrato, né?

**R:** Isso, um contrato.

**Matheus:** Aí você tem que esperar ou começa logo em seguida após assinar o contrato?

**R:** Então, quando a gente recebe o acesso, eles têm que criar o acesso à plataforma que precisamos trabalhar, criar nosso email, nosso acesso, aí a gente faz a ativação e a gente pode começar. Aí tem que cumprir as horas, os critérios, tem toda semana auditoria. Se a pessoa estiver abaixo, ela vai ser notificada. Se ela receber três bandeiras vermelhas, três infrações, ela tá expulsa do projeto. Ela é retirada. Então eles são bem rigorosos.

**Matheus:** Entendi, você consegue detalhar esse trabalho? A função que desempenha no trabalho?

**R:** Assim, vou tentar separar os projetos. O primeiro projeto que é avaliação de anúncios é assim: a pessoa fez o anúncio, vou dar o exemplo destas plataformas de jogos de azar, isso aí é uma prática proibida no Brasil. Então, se aparecer pra mim avaliar, vai ter várias caixas para eu responder se ele é ofensivo, se engana as pessoas, se ofende muitas pessoas. Aí eu tenho que ir marcando de acordo com a minha avaliação que fiz no anúncio e depois eu tenho que deixar um comentário livre avaliando porque avaliei este anúncio de forma negativa. Eu tenho que expor a minha opinião e tem que ser em inglês, então a gente sempre vai falar na língua da empresa. Então, tudo que vamos realizar vai ser em inglês. Então, anúncio que está tendo bastante ultimamente é de golpe de Saque FGTS, de vídeos enganando as pessoas, e meu serviço é filtrar, avaliando se ofende as pessoas, se engana as pessoas. Aí tem lá sim, não, e é basicamente essas as análises.

**Matheus:** Entendi, na rotina você tem liberdade para realizar ela? Como funciona?

**R:** É, eu posso trabalhar de segunda a domingo, mas o limite máximo é de uma hora por dia. Esse aí paga 5 dólares a hora, esse aí tá tendo bastante horas extra. Então, quando eles liberam hora extra, a gente pode trabalhar um pouquinho a mais, porém, não é obrigado a cumprir a hora extra. Obrigado é cumprir a uma hora. Neste projeto eu tenho opções de trabalhar 7 dias da semana ou então de segunda a sexta. Não pode ser menos que 5 dias. E o outro eu tenho que cumprir 20 horas semanais de segunda a sexta. Esse outro também tem horas extras. Às vezes eles liberam a fila de trabalho porque já atingiram a meta da semana. Acontece também isso, aí eles acabam reduzindo a carga horária ou deixam todo mundo sem trabalhar, dão uma folga.

**Matheus:** Entendi, e você acredita que pela função que realiza a remuneração é ok, baixo...

**R:** O outro que eu estou eu acho baixo porque ele é praticamente 4 dólares a hora e é um pouco mais complicada a situação dele. Porque temos que achar notícias falsas, fake news, e tem que pesquisar na internet, achar uma fonte confiável que mostre que aquela notícia é falsa, e isso leva um tempo a mais para concluir. Porém, quando a gente converte as 20h semanais no mês todo e levando em consideração que é em dólar para real ainda compensa, mas por causa da nossa moeda. Mas pensando em quem mora no país que a moeda é dólar, não compensaria, não.

**Matheus:** Entendi, e as metas são mensais, semanais ou a cada dia?

**R:** Elas são diárias, eu tenho obrigação de avaliar 40 anúncios em uma hora. Se eu não fizer, toda semana tem auditoria e a auditoria desta semana terá notificação que estou com baixo rendimento.

**Matheus:** E isso chega a alterar nos valores que você recebe ou não?

**R:** Não, eu recebo normal, só sou notificada, mas é algo ruim, pois tendo 3 notificações eu já saio do projeto.

**Matheus:** Entendi, algo que eu percebi estando no grupo com vocês do projeto é que a comunicação deles com vocês deixa a desejar. A impressão que eu tenho é que fica confuso, muita gente confusa, sem entender isso ou aquilo. Você concorda ou acha que tem uma comunicação boa?

**R:** Sim, a comunicação com eles é bem complicada. Temos o chat que é dentro da plataforma onde estão os auditores que fazem auditorias semanais, mas esses auditores eles não sabem de tudo. Eles só sabem informar quando vai enviar a fatura. Aí vamos supor que deu um erro na fatura dela, eles não sabem resolver essa situação que não é com eles. Acabam nos orientando a mandar um ticket com email e muitas vezes a gente recebe resposta robótica, não explica, não ajudou em nada e tem vezes que nem respondem. Então a comunicação com eles é muito complicada.

**Matheus:** Entendi. Esse envio da fatura que vocês comentam bastante lá seria o que exatamente?

**R:** É que assim, eles fazem atualização da nossa fatura terça e quintas. Então eu que trabalhei essa semana vou ter atualização da fatura semana que vem na terça. Caso não aconteça na terça, será na quinta. Eles atualizam a fatura do mês semanalmente, e no final do mês, quando está tudo certinho, você pode mandar para eles. As pessoas normalmente encaminham no primeiro dia útil, mas parece que pode ser encaminhado até o quinto dia útil. Eu não sei direito, porque eu encaminho sempre no dia primeiro.

**Matheus:** Entendi, mentalmente, é um trabalho tranquilo de se realizar? Pela carga horária que não ocupa tanto do dia, seja mais tranquilo, mas nesta hora que está realizando o trabalho é desgastante, pensando em você.

**R:** Então, no início eu achava um pouco complicado, porque era novo pra mim, mas agora já vai no automático como funciona, já acho tranquilo. Não acho maçante. Às vezes dá um cansaço, mas aí eu pauso, posso parar e fazer outras coisas e voltar mais tarde para cumprir as horas.

**Matheus:** Sim, aquelas tarefas que você comentou antes exigem muito ou consegue fazer com uma determinada facilidade?

**R:** Dá pra fazer com uma determinada facilidade, desde que a pessoa tenha algum conhecimento e uma habilidade com computador, digamos assim. Porque o trabalho precisa fazer as pesquisas para confirmar a notícia, tem que ter uma habilidade, para pesquisar a notícia, saber como pesquisar, qual fonte é confiável, fazer uma pesquisa de imagem reversa, então tem que ter uma habilidade para facilitar. Quem não tem vai ter muita dificuldade.

**Matheus:** Entendi, e você precisa ter algum outro trabalho para dar conta ou você consegue dar conta com o que está trabalhando?

**R:** Então, hoje como estou desempregada e sou casada, a renda maior é do meu marido. A Appen pra mim é um passatempo, porque eu também estudo pra concurso. Minha meta é concurso, mas alguma pessoa que deseja trabalhar apenas com essa renda de fonte em casa não é viável. Porque é algo muito incerto, uma hora você está e outra hora você não está. É muito mais uma renda extra.

**Matheus:** Entendi, acredito que seria só isso. Teria mais algum ponto que deseja comentar sobre?

**R:** Ah sim, é um trabalho que vem algum tempo no mercado e aumentou muito na época de pandemia e as pessoas vinham para buscar renda e a tendência é que ele venha a diminuir, havendo disputa entre as empresas que oferecem esses trabalhos, diminuindo o valor da hora. Creio que algum tempo não vai mais existir, não.

**Matheus:** Sim, percebo que existem várias empresas. Aliás, você tentou se candidatar para outra empresa?

**R:** Me candidatei para Tellos e para Wello, mas não tive retorno porque foi recente.

**Matheus:** Então, acredito que é isso. Agradeço a entrevista. Tchau, até mais.

**R:** Tchau.

### Entrevista 3: Inteligência Artificial

**Matheus:** Olá, tudo bem?

**R:** Oi, tudo bem.

**Matheus:** Estou bem. Bom, vou ser mais objetivo para não tomar tanto seu tempo. Eu num primeiro momento vou explicar como funciona..., mas antes de tudo quero ver contigo se eu estar gravando a chamada tem algum problema ou não?

**R:** Não tem problema.

**Matheus:** Tá bom, agradeço. Então vou explicar num primeiro momento o que é meu projeto, qual a minha intenção, depois disso vou pedir informações suas e, após isso, vamos diretamente para esse campo do trabalho. Peço perdão se tiver

algum barulho ao fundo. Bom, meu nome é Matheus, tenho 24 anos, sou estudante de História e moro em Florianópolis. Minha área de pesquisa é relacionada aos trabalhadores dentro da Inteligência Artificial, entender um pouco mais como funciona, entender o processo de contratação, como é lá dentro, isso é um trabalho novo, recente, e eu acho que vale a pena se aprofundar por todos os avanços de Inteligência Artificial que estão tendo. Estou buscando fazer entrevistas, fiz uma até agora, esta é a segunda. Bom, mas agora quero deixar você se apresentar, falar seu nome, idade, cidade, informações gerais.

**R:** Eu sou Carla, tenho 26 anos, moro atualmente no Estado de São Paulo.

**Matheus:** Além disso, o que você acaba desempenhando dentro do projeto?

**R:** Então, basicamente avaliação de anúncios. Você vai olhar no Facebook o nome das marcas e colocar se as pessoas gostariam ou não de ver, se não interfere, como de uma faculdade, um restaurante específico, você coloca no lado que é um anúncio inofensivo, e é basicamente isso. E tem também o UOLO, que estou aguardando para me liberarem e começar a trabalhar, mas ele é bem mais complexo. Porque ele pede, na descrição, se tem algum fundamento, se é verdadeira, se tem algum compromisso. Você tem que pesquisar se é mito ou notícia. Caso seja verdadeira, você vai precisar linkar a notícia verdadeira. E isso é meio complicado de se fazer. E tem um último projeto, ontem que, na tradução, é chamado de “carvão”, e pelo que vi pouca gente recebeu acesso para fazer, mais tranquilo, só não sei como é trabalhar nele.

**Matheus:** Como funciona, você tem limite de horas de trabalho por dia? Ou é semanal?

**R:** Sim, o limite é de uma hora e cinco minutos por dia, com um mínimo de cinco dias por semana. E a semana deles é diferente, começa na sexta.

**Matheus:** Aí é por metas?

**R:** Tem que bater metas diárias, tem que avaliar pelo menos 40 anúncios por dia, sendo no máximo 60.

**Matheus:** É tranquilo realizar isso?

**R:** Tranquilo, a primeira semana, até pegar o ritmo, demora um pouco mais. Eu demorei no primeiro dia em torno de uma hora e quinze, uma hora e vinte, pra fazer 40. Porque pra mim 60 é impossível.

**Matheus:** A remuneração em cima do projeto é suficiente?

**R:** Varia, mas ele é o que melhor paga entre os projetos. Tanto que já fiz uma continha que, se fosse trabalhar como os outros projetos por 20h, daria em torno de 3000 reais mensais. E se fosse pra trabalhar como CLT, que são 220h, daria mais de 5000 reais.

**Matheus:** Mas neste momento não é uma renda suficiente?

**R:** Não, dá em torno de meio salário.

**Matheus:** E tem projetos da APPEN que acabam dando uma renda suficiente ou a maioria diminui a carga horária?

**R:** Aqueles que têm uma carga horária maior, projetos como o UOLO e o ESMERALD, são suficientes. Só eles, como têm uma meta maior que é de 20h, acabam dando um salário, em torno de 1300 a 1400. Às vezes varia dependendo da cotação do dólar.

**Matheus:** Além disso, o trabalho acaba trazendo algum desgaste? Ou talvez o processo de contratação? Há algum desgaste, não necessariamente físico, mas talvez mental? Ou acaba sendo um trabalho tranquilo de realizar?

**R:** Tranquilo, esse projeto no qual estou trabalhando é tranquilo. O que mais faz a gente quebrar a cabeça é o UOLO.

**Matheus:** Ah sim, naquele lá você se candidatou para qual trabalho?

**R:** Os três, mas é voltado à questão de anúncio. Nele, basicamente você vai avaliar título, link, fotos pra ver se tem alguma inconformidade ou se é verídico.

**Matheus:** Há uma dificuldade de contato com eles? Não conseguem falar diretamente com alguém da empresa, são contatos automáticos realizados?

**R:** É realmente assim, eles pedem pra mandar um ticket, mas eles demoram bastante para responder. O pessoal fala que o financeiro é mais demorado ainda, só se for algo completamente simples. Mas se for algo relacionado a projeto, é demorada a resposta deles.

**Matheus:** E se surge um problema, o ideal é vocês conversarem entre si para tentar resolver? Mais fácil?

**R:** Sim.

**Matheus:** Você comentou que recebe uma meia renda e que tem uma filha. Não sei se são só vocês duas ou se tem mais gente na casa. Você consegue complementar com outras formas de trabalho para aumentar a renda?

**R:** Consegue, mas o problema deste projeto são as filas, às vezes elas se esgotam muito rápido, tem que ser pela manhã.

**Matheus:** Então você não tem a garantia de trabalho todo dia?

**R:** O problema é na sexta. Durante a semana até vai, mas tem que seguir o horário do Pacífico. É das 04 da manhã até as 03 da manhã do dia seguinte. Às vezes eles acabam realizando e esgotando o trabalho. Fevereiro e março foram tranquilos, mas depois disso começou a ter problema. Normalmente à noite eu nem faço mais fila, é só de manhã cedo.

**Matheus:** E como eles fazem o controle de quem realizou o trabalho?

**R:** Pela plataforma.

**Matheus:** Vocês que fazem ou eles que têm o controle?

**R:** São eles que fazem. Pela plataforma deles contabiliza quantos trabalhos você fez no dia, o tempo que você levou.

**Matheus:** E acaba fechando os horários?

**R:** Não, percebi essa semana que tem uma pequena diferença, porque eu não sabia. Quando a pessoa entra, ela tem que entrar em algum grupo de apoio de pessoas que já trabalham no projeto. Mesmo sendo fácil, tem vários macetes no meio. E na plataforma tem dois tipos de tempo: o tempo total e o tempo realmente válido de avaliação. Eles são diferentes. Às vezes, tem que fazer um tempo maior do que eles pedem. Se é 01h e 05m, fazer 01h e 10m, para que seja contabilizado esse 01h e 05m. Tem que ficar atento a isso, porque tem esses tempos diferentes dentro da plataforma. Se você fizer essa 01h e 05m, já contabiliza 5,42 dólares, e no final do mês dá 12,60 dólares a mais no mês.

**Matheus:** E tem como recorrer a isso?

**R:** O pessoal disse que geralmente não, a fatura eles dificilmente modificam. Teve um dia que fiz hora extra e deu discrepância de 23 minutos, um dia deu 7 minutos, outra 5 minutos e outro 10 minutos.

**Matheus:** Bastante tempo.

**R:** Sim, dá em torno de 1,80 dólares, que pra gente é uma diferença.

**Matheus:** E para as próximas vezes, tem como ajustar isso para que não ocorra de novo?

**R:** Tem uma pessoa no grupo que vai me auxiliar onde vejo o tempo real e com isso vou ver quanto tempo tenho que fazer para contabilizar essa 1h e 5m.

**Matheus:** Minhas perguntas eram essas. Tem algo a mais que gostaria de comentar?

**R:** Acho que quem busca trabalhar com IA, sozinho, é muito difícil. Então é sempre bom procurar um grupo e aprender essas coisinhas que eles não falam lá, os pequenos detalhes que você vai aprendendo com as pessoas que já estão trabalhando com isso. Por isso é bom contar com pessoas que já estão há mais tempo.

#### Entrevista 4: Inteligência Artificial

**Matheus:** Oi, tudo bem?

**R:** Oi, tudo bem.

**Matheus:** Eu vou te explicar direitinho como vai funcionar. Num primeiro momento eu vou me apresentar, depois vou pedir para você fazer uma apresentação, explicar quem é você e depois disso vamos para a parte mais específica do trabalho mesmo. Primeiro, você permite que eu grave essa ligação para estar usando no trabalho?

**R:** Sim, pode gravar.

**Matheus:** Meu nome é Matheus, eu tenho 24 anos, sou do curso de História aqui da Universidade Federal de Santa Catarina e esse projeto é para entender um pouco mais sobre a relação de trabalho e Inteligência Artificial. Como é um trabalho não

muito comentado, estudado, eu acho interessante explorar e entender para que novas formas de ver o trabalho aconteçam no futuro. Agora vou pedir que você se apresente: seu nome, idade, de onde você é...

**R:** Meu nome é Rebeca, eu tenho 25 anos, moro em Brasília e estudo Administração aqui.

**Matheus:** Entendi, e desde quando você começou a conhecer essa questão da Inteligência Artificial para trabalhar? Como surgiu?

**R:** Primeiro foi com outro site, não foi a Appen, foi o Testwork, que também é um site que dá para fazer trabalho, em que você faz alguns testes. Pode ser no Chrome, celular, Deezer, Facebook, e também você ganha um valor em dólar dependendo da tarefa. Isso faz uns dois anos. Aí, no final do ano passado, em novembro, eu comecei pela Appen e foi pelo projeto Stouncon.

**Matheus:** Essa outra que você falou era uma empresa ou era um projeto? E era de Inteligência Artificial?

**R:** Olha, não sei dizer. Posso te passar o link depois e você dá uma olhada.

**Matheus:** Está bem. E o que difere da Appen essa outra empresa, por exemplo, no processo de contratação?

**R:** Ela segue o padrão, porque ambas têm que fazer uma prova, com duas tentativas, mas é mais tranquila que a da Appen. A diferença é que não tem um projeto fixo, vai durar no máximo um ou dois dias e depois acaba. Por exemplo, o Facebook quer testar se as ferramentas dentro da plataforma estão funcionando, eles dão um roteiro e você tem que seguir esse passo a passo. Entrar pelo login tal, clicar no lugar tal, tem todo esse passo a passo, mas, como falei, isso é só um dia ou até menos.

**Matheus:** E os outros projetos foram na Appen? Foram mais de um projeto, certo?

**R:** Na Appen, eu participei do Stouncon, do Whatcon (não gostei muito desse) e tem o da Ogden.

**Matheus:** Você não gostou por questão de trabalho? Dinheiro? Algo mais específico?

**R:** Os dois. Primeiro porque o trabalho era um pouquinho chato, eram várias tarefas diferentes. Você podia escolher a tarefa que ia fazer, mas ganha só um centavo por tarefa, e como eram tarefas um pouco mais chatas, eu via que não valia a pena me esforçar tanto, sendo que eu poderia estar ganhando mais com outros projetos.

**Matheus:** E nesses dois projetos da Appen, eles têm um processo de contratação parecido ou são diferentes?

**R:** Eles seguem um padrão de estar assinando o contrato, fazendo a prova. Claro que uma prova difere da outra por conta do projeto, mas, tirando isso, é a mesma coisa: assinando o contrato, fazendo a prova e aguardando. Esse aguardar pode ser uma semana ou então demorar meses. O da Ogden, comigo, demorou meses.

**Matheus:** E o contrato já estava vigente, isso?

**R:** Isso.

**Matheus:** Os dois contratos são de um ano ou não?

**R:** Eles não têm muita mudança de contrato, serve mais para confidencialidade.

**Matheus:** E nesse projeto atual, você está desde quando?

**R:** Stouncon: Novembro. Ogden: Janeiro.

**Matheus:** E como é o trabalho na Ogden? O que você desempenha? Qual é a carga horária?

**R:** Na Ogden é assim: a gente entra na plataforma de trabalho do Facebook, o Workplace, e aparecem vários anúncios de tudo o que você pode imaginar. Temos que dizer se é um anúncio enganoso, que afeta as pessoas, e escrever o que achamos do anúncio. Às vezes eu falo de forma mais básica, por exemplo, apareceu um da Nestlé, então eu falo mais da foto, se a descrição está boa. Isso tudo é em inglês. Apareceu muito anúncio do tigre ultimamente. Eles falam que você tem que colocar sua opinião e depois eles dizem se você avaliou bem.

**Matheus:** E tem as metas, correto? Quantos anúncios você tem que fazer, mais ou menos?

**R:** Tem que fazer no mínimo 40 e tem uma hora e cinco minutos para realizar. São 5 dólares por essa hora. Às vezes eles mandam e-mail dizendo que multiplicaram e você pode trabalhar por duas horas. No geral, é isso. No Stouncon era diferente, era mais extenso, ele tinha tarefas mais fáceis. Apareciam publicações aleatórias do Facebook e acho que do Instagram também, e nós tínhamos que categorizar. Era mais tranquilo, não precisava digitar nada. Nesse, você tinha que fazer no mínimo 20 horas por semana, ou no máximo 40 horas, e ganhava 3,5 dólares por hora. Esse dava para fazer um dinheiro bem significativo.

**Matheus:** Com essa carga horária, a remuneração desse projeto atual não deve ser muito grande no final do mês, certo?

**R:** A hora é valiosa, em dólares, mas eles colocam essa meta. Então, por mês, você pode tirar uns 150 dólares, isso se você fizer todos os dias. Às vezes, a tarefa acaba. Na quinta ou sexta, que tem mais gente, eles avisam que acabou e não tem tarefa para vocês por enquanto, e aí não tem o que fazer até mandarem outro e-mail para que vocês voltem a trabalhar.

**Matheus:** Você acaba tendo outra renda ou depende dessa?

**R:** Eu trabalho, faço estágio. É um extra. Não dá para se manter só com isso. Talvez com o Stouncon desse para se manter melhor, já que são 20 horas que dá para fazer por semana, ou até 40 horas.

**Matheus:** Pegando esses dois projetos, você sente algum tipo de desgaste, talvez não tanto físico, mas talvez mental, para realizar o projeto? Ou no processo de contratação?

**R:** Eu acho que sim, porque é uma tarefa muito repetitiva. É ruim por esse lado, mas é legal ganhar em dólar. São tarefas muito repetitivas, sabe quando você não aguenta mais olhar para uma coisa?

**Matheus:** Outra coisa que percebi no grupo é a dificuldade de ter contato com o pessoal de lá. Sabe me explicar como funciona?

**R:** É um pouco complicada essa situação do contato. Teve um mês que o valor que eu recebi no final estava errado. Eles têm o dia para fechar a fatura, até o quinto dia útil. E eu estava com pressa, percebi que passou um tempo e ninguém me contactou. A gente se sente um pouco jogado. Quando entramos em contato, é sempre uma resposta padrão.

**Matheus:** Esse contato tem que ser em inglês ou pode ser em português?

**R:** Olha, eu acho que precisa ser inglês. Sempre que precisei, mandei em inglês e eles responderam em inglês. A única coisa que podemos fazer em português é a tarefa mesmo. Por exemplo, na Ogden, a gente tem que responder tudo em inglês. A única parte em português são os anúncios.

**Matheus:** E nos outros projetos é a mesma situação? Mesma dificuldade? É algo relacionado à empresa? Não sei se você sabe como funciona, se esse projeto da Ogden é de um departamento, outro projeto é outro departamento ou se a empresa em si só coordena isso?

**R:** Quando precisamos entrar em contato, pode ser de duas formas: uma pelo projeto e outra pela Appen em geral. Mas é meio difícil entrar em contato com o projeto. É complicado achar as coisas. Tem e-mail, mas não é tão fácil.

**Matheus:** Você comentou que deu erro na sua fatura. Tem forma de recorrer a isso?

**R:** Quando mandamos, vai para avaliação. No meu caso, eles atualizaram depois. Eu mandei o e-mail, eles responderam bem depois da fatura e falaram que estava certo mesmo, e não teve o que fazer. Então eu não recebi. Foi ruim porque era um dinheiro que eu estava contando, na época eu não estava estagiando e veio reduzido.

**Matheus:** Você comentou sobre o estágio. Caso conseguisse outra coisa e precisasse sair do projeto, seria algo tranquilo ou o contrato é complicado?

**R:** É tranquilo.

**Matheus:** Seria mais ou menos isso. Tem algo mais que você gostaria de comentar?

**R:** É isso.