



**Marcos Aragão Couto de Oliveira**

**A plataformização do trabalho como uma expansão da  
colonialidade: uma análise decolonial da precarização pela  
uberização no Brasil**

**Tese de Doutorado**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da PUC-Rio  
como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Direito.

Orientadora: Márcia Nina Bernardes

Co-orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli

Rio de Janeiro

Setembro de 2024



**Marcos Aragão Couto de Oliveira**

**A plataformização do trabalho como uma  
expansão da colonialidade: uma análise  
decolonial da precarização pela uberização no  
Brasil**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito  
da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do grau de  
Doutor em Direito. Aprovada pela Comissão Examinadora  
abaixo assinada.

**Prof<sup>a</sup>. Marcia Nina Bernardes**

Orientadora

Departamento de Direito – PUC-Rio

**Prof. Rodrigo de Lacerda Carelli**

Co-orientador

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

**Prof<sup>a</sup>. Thula Rafaela de Oliveira Pires**

Departamento de Direito – PUC-Rio

**Prof. Illié Antonio Pele**

Departamento de Direito – PUC-Rio

**Prof. Rafael do Nascimento Grohmann**

Unisinos

**Prof<sup>a</sup>. Bianca Kremer Nogueira Corrêa**

Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

Rio de Janeiro, 03 de Setembro de 2024.

Todos os direitos reservados. A reprodução, total ou parcial, do trabalho é proibida sem autorização da universidade, da autora e do orientador.

### **Marcos Aragão Couto de Oliveira**

Graduou-se em Direito na PUC-Rio em 2016. Mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC-Rio (2019). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UCAM (2020). Foi pesquisador bolsista do Programa de Iniciação Científica nos anos de 2013, 2015 e 2016. Membro do grupo de pesquisa “Gênero, Democracia e Direito” NDH PUC-Rio. Membro do grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – FND (TRAB21). Membro do Núcleo Legalite PUC-Rio.

#### Ficha Catalográfica

Oliveira, Marcos Aragão Couto de

A plataformização do trabalho como uma expansão da colonialidade: uma análise decolonial da precarização pela uberização no Brasil / Marcos Aragão Couto de Oliveira ; orientadora: Márcia Nina Bernardes. – 2024.

179 f. ; 30 cm

Tese (doutorado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2024.

Inclui bibliografia

1. Direito – Teses. 2. Plataformização. 3. Uberização. 4. Deocolonialidade. 5. Direito do Trabalho. 6. Direitos Digitais. I. Bernardes, Márcia Nina. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Direito. III. Título.

CDD: 340

## **Agradecimentos**

À minha orientadora, Marcia Nina Bernardes, que acompanha a minha jornada acadêmica desde meus tempos na graduação, guiando meu desenvolvimento profissional e pessoal. Agradeço por ter me colocado nesse caminho do pensamento crítico e por coordenar o grupo Gênero, Democracia e Direito.

Ao meu co-orientador, Rodrigo de Lacerda Carelli, que foi fundamental para o meu ingresso e processo de doutoramento,

Por fim, meu período de doutoramento e essa tese somente foram possíveis com o apoio e fomento do Programa de Pós-Graduação em Teoria do Estado e Direito Constitucional da PUC-Rio e pela Bolsa de Doutorado Nota 10 concedida pela FAPERJ.

## Resumo

Oliveira, Marcos Aragão Couto de; Bernardes, Márcia Nina. **A plataformização do trabalho como uma expansão da colonialidade: uma análise decolonial da precarização pela uberização no Brasil**, Rio de Janeiro, 2024, 179p. Tese de Doutorado - Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Essa tese tem como objetivo discutir o tema da plataformização do trabalho por meio de uma abordagem decolonial e a partir da experiência do Brasil. Mobilizo teorias que questionam a experiência colonial como marco fundante do capitalismo, cujos efeitos se perpetuam através do tempo e se reproduzem em nem tão novas formas de exploração do trabalho. Plataformas digitais de trabalho ocupam um espaço cada vez maior no mercado afetando especialmente trabalhadoras e trabalhadores mais vulnerabilizados, frequentemente racializados. Essas formas de contratação realizadas por empresas visam se esquivar das regulações protetivas do trabalho e de segurança de modo a injetar na sociedade a justificativa de serem empresas “meramente de tecnologia”, porém, em verdade, expandindo ainda mais uma situação social de precarização já existente. Analiso a literatura sobre plataformização, precarização e proteção de dados de modo a ressaltar a importância da tutela do direito, especialmente do trabalho. Optei por utilizar a atuação da empresa brasileira iFood como estudo de caso, argumentando como suas ações ilustram o avanço da plataformização em nosso país. Concluo afirmando que o Brasil funciona como grande laboratório da plataformização do trabalho, e que este processo se apropria das heranças racistas para se estabelecer no mercado, ameaçando a existência do direito do trabalho e buscando o retorno de condições de exploração coloniais do trabalho.

## Palavras-chaves

Plataformização; Uberização; Decolonialidade; Direito do Trabalho; Direitos Digitais.

## Abstract

Oliveira, Marcos Aragão Couto de; Bernardes, Márcia Nina. **Platformization of labor as an expansion of coloniality: a decolonial analysis of precarization through uberization in Brazil**, Rio de Janeiro, 2024, 179p. Tese de Doutorado - Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This thesis aims to discuss the theme of the platformization of work through a decolonial approach, grounded in the experience of Brazil. I mobilize theories that challenge the colonial experience as a foundational marker of capitalism, whose effects perpetuate over time and reproduce themselves in not-so-new forms of labor exploitation. Digital work platforms occupy an increasingly significant space in the market, particularly affecting the most vulnerable workers, often racialized individuals. The forms of hiring employed by companies seek to evade protective labor regulations and safety standards, injecting the societal justification that they are "merely technology companies." However, in truth, they further exacerbate an already existing situation of precariousness. I analyze the literature on platformization, precariousness, and data protection to emphasize the importance of legal guardianship, especially concerning labor rights. I have chosen to utilize the operations of the Brazilian company iFood as a case study, arguing that its actions illustrate the advance of platformization in our country. I conclude by stating that Brazil serves as a significant laboratory for the platformization of work, appropriating racist legacies to establish itself in the market, thereby threatening the existence of labor rights and seeking a return to colonial conditions of labor exploitation.

## Keywords

Platformization; Uberization; Deconoloniaity; Labor Law; Digital Rights.

## Sumário

1.	Introdução .....	10
2.	Trabalho, precariedade e o giro decolonial .....	14
2.1.	Giro decolonial como crítica epistêmica.....	15
2.2.	Dispositivo de racialidade: o trabalho na zona do não ser.....	28
2.3.	Precariedade no trabalho periférico .....	38
3.	A tutela do direito do trabalho e a plataformização .....	53
3.1.	Plataformas no mundo do trabalho .....	54
3.1.1.	Pela localização do trabalho.....	60
3.1.2.	Pela atividade da empresa .....	62
3.1.3.	Pela detenção da propriedade da plataforma.....	64
3.1.4.	Pela forma de controle .....	67
3.2.	Reflexões sobre conceitos centrais .....	74
3.2.1.	<i>Gigwork</i> e <i>Gig economy</i> .....	74
3.2.2.	Uberização .....	77
3.2.3.	Just-in-time workforce .....	81
3.2.4.	Datificação .....	84
3.2.5.	Gerenciamento Algorítmico.....	87
3.3.	O desmonte do direito do trabalho como expansão da zona do não ser .....	93
4.	Decisões automatizadas nas relações de trabalho .....	107
4.1.	Critérios objetivos ou perpetuação de discriminações? .....	107
4.2.	Plataformas de recrutamento automatizadas.....	115
4.3.	Proteção de dados e seus limites no gerenciamento algorítmico do trabalho	120
5.	iFood: a face da plataformização no Brasil.....	128
5.1.	Por que a iFood? .....	128
5.1.1.	O retrato da financeirização .....	129
5.1.2.	Os modelos de atividade .....	130
5.1.3.	Ações antisindicaís.....	134
5.1.4.	A CPI dos aplicativos.....	137
5.1.5.	Acordo com vigilância policial .....	139
5.1.6.	Moldando a opinião pública e políticas públicas .....	142
5.2.	<i>Greenwashing</i> : a transferência de responsabilidade e riscos .....	149
6.	Conclusão.....	159
7.	Referências bibliográficas .....	165

## Lista de imagens

Figura 1 .....	136
Figura 2 .....	136
Figura 3 .....	137
Figura 4 .....	155

## Lista de tabelas

Tabela 1 .....	80
----------------	----



## Siglas

ABRASEL – Associação Brasileira de Bares e Restaurantes  
 ADO – Ação direta de inconstitucionalidade por omissão  
 Amobitec – Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia  
 ANPD – Autoridade Nacional de Proteção de Dados  
 ATS – *Applicant Tracking System*  
 CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica  
 Cebrap – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento  
 CEO – *Chef Executive Officer*  
 CEPI – Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação  
 CF – Constituição Federal  
 CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas  
 CPF – Cadastro de Pessoas Físicas  
 CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito  
 EC – Emenda Constitucional  
 ESG – *Environmental, Social, and Governance*  
 IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
 LC – Lei Complementar  
 LGBTQIAP+ – Lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, queers, intersexos, assexuais, pansexuais e demais  
 LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados  
 MPF – Ministério Público Federal  
 MPT – Ministério Público do Trabalho  
 MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
 MTST – Movimento dos Trabalhadores sem Teto  
 OL – Operadores logísticos  
 PJ – Pessoa jurídica  
 PJE – Processo judicial eletrônico  
 PLC – Projeto de Lei Complementar  
 PMs – Polícias Militares  
 RE – Recurso Extraordinário  
 STF – Supremo Tribunal Federal  
 TAC – Termo de Ajustamento de Conduta  
 TST – Tribunal Superior do Trabalho

## 1. Introdução

Ao longo dos últimos quinze anos cresceram os debates sobre as relações de trabalho com tecnologias digitais e de informática. Dois fatores se destacam na literatura sobre esse processo: a crise financeira de 2008, que reestruturou o capitalismo no modelo de grandes plataformas monopolistas, e o rápido desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação móvel, principalmente na figura dos *smartphones* e internet móvel.

Nesse contexto, as plataformas digitais de trabalho surgem e ganham cada vez mais espaço no mercado, se apresentando como uma solução contra o desemprego. Dentro de uma guinada neoliberal e de austeridade, o trabalho plataformizado é elencado como uma das formas de superar o contrato de emprego, com o argumento que o direito do trabalho está ultrapassado e seria incapaz de regular essas “novas” formas de trabalho.

Porém, esse discurso tecnodeterminista esconde como as características do trabalho plataformizado recorrem às precariedades que precedem essas tecnologias.

Recorro a uma anedota de uma experiência pessoal, ainda no ano de 2008, logo antes do ápice da crise com a falência do banco Lehman Brothers e do lançamento do sistema Android para *smartphones*. Em intercâmbio na cidade de Londres, ingleses me perguntavam se eu dirigia motocicletas ao descobrirem que eu era brasileiro. Confuso, finalmente perguntei a razão pela qual as pessoas relacionavam a figura de um jovem brasileiro às motocicletas, afinal, eu sequer tinha idade para dirigir.

A resposta foi surpreendente: a maior representação brasileira na cidade de Londres eram de motofretistas, jovens brasileiros que eram reconhecidamente os entregadores mais rápidos. “Eles dirigem como loucos”, mas se alguém queria entregar algum documento ou mercadoria de forma rápida, era padrão recorrer a um desses brasileiros. Eu, ainda confuso, perguntei como sabiam que tais entregadores eram brasileiros. Com outra resposta surpreendente: eles usam um adesivo escrito “Deus é fiel” em suas motos.

Quase quinze anos depois, vejo como essa anedota revela como o trabalho informal e precário de entregas era atravessado pela colonialidade, se valendo de

corpos específicos imigrantes e racializados. Não é atoa que o ramo de entregas se tornou um dos protagonistas da plataformização do trabalho, operando em condições perigosas de trabalho, em constante instabilidade e com baixa remuneração.

Entretando, por vezes o tema da plataformização do trabalho é visto como se fosse uma tendência inédita, oriundo das tecnologias de informação e dos recentes ataques ao estado de bem-estar social no mundo. O debate sobre a plataformização frequentemente é enfrentado na ótica do Norte Global, assumindo um papel universalizante, tratando a experiência europeia e estadunidense como norma, propondo a aplicação de seus conceitos e discussões para todo o globo.

É nesse sentido que proponho a pergunta de pesquisa dessa tese: como a colonialidade afeta os processos de plataformização do trabalho? Argumento que a experiência colonial estruturou a divisão do trabalho como critérios raciais, nacionais e de gênero, submetendo trabalhadores e trabalhadoras que estão em uma zona do não-ser e desumanizante às condições de trabalho sem proteção ou regulação.

Dessa forma, essa tese mobiliza literaturas anticoloniais para enfrentar a temática da plataformização do trabalho, utilizando a decolonialidade como lente de análise de discussões sobre precariedade, regulamentação e proteção de dados.

Para isso, a tese é dividida em quatro capítulos.

No primeiro, apresento o giro decolonial como crítica epistêmica, centralizando a questão racial e a experiência colonial para a questão do trabalho. Mobilizo a obra de Aníbal Quijano para reforçar como a constituição do capitalismo dependeu da exploração colonial, dividindo o mundo com binarismos entre dominante e dominado em uma expropriação econômica de recursos naturais e trabalho escravizado. Trago uma literatura que centraliza o racismo nessa separação, demonstrando de como a cor é fundante na manutenção de populações no signo de morte e zona do não-ser. Ainda nesse capítulo, discuto como o tema da precariedade está intrinsecamente relacionado com as relações de trabalho.

No segundo capítulo, exponho conceitos fundamentais sobre a plataformização do trabalho, apresentando possíveis classificações para as

diferentes plataformas digitais do trabalho. Em seguida, discorro sobre a pertinência de conceitos centrais da plataformização, investigando a adequação deles, principalmente daqueles oriundos de literatura do Norte Global. Nessa discussão, argumento o papel da plataformização como projeto de desregulamentação do direito do trabalho e que isso significa o retorno às condições coloniais de exploração do trabalho. A plataformização apresenta um ataque frontal ao direito do trabalho, arriscando excluir o seu papel protetivo e afetando principalmente populações racializadas e historicamente marginalizadas.

No terceiro capítulo, retomo a discussão sobre gerenciamento algorítmico e potenciais discriminatórios de sistemas de decisão automatizados por inteligência artificial. Utilizo o conceito de histórias utilizáveis de Lizzie O'Shea para comparar histórias de discriminação jurídica no trabalho, tanto em processos analógicos, quanto em decisões automatizadas por algoritmos, demonstrando como o uso de critérios de forma automática podem perpetuar discriminações. Também nesse capítulo comento como as regulações de proteção de dados dialogam com o direito do trabalho, apresentando alguns de seus méritos e insuficiências.

Por fim, no último capítulo, identifico um estudo de caso da empresa brasileira protagonista no processo de plataformização do trabalho: a iFood. Comparando com a experiência da Uber em contexto global, recorro aos próprios materiais da empresa, reportagens e relatórios para explicar a iFood como modelo de desregulamentação do mercado, se tornando monopolista e transferindo todos os riscos e custos de seu negócio para a sociedade, principalmente na figura de seus entregadores e entregadoras.

Concluo com a afirmação que a construção do capitalismo no Sul Global é baseada na colonialidade e no racismo, e que a plataformização se utiliza das precariedade pré-existentes em nossos territórios para realizarem experimentos de exploração do trabalho. Essas experimentações começam como as populações mais vulnerabilizadas, retomando estratégias racistas de exclusão de determinadas atividades da proteção trabalhista. Porém, esses experimentos não ficam restritos às essas populações. Na verdade, apresentam uma tentativa de enfraquecer o direito do trabalho e expandir essas técnicas de exploração até se tornarem hegemônica.

Esta tese foi realizada dentro da linha de pesquisa de Direitos Humanos, Democracia e Ordem Internacional do Programa de Pós-Graduação em Teoria do Estado e Direito Constitucional da PUC-Rio. Entendo que a desregulamentação do direito do trabalho através da plataformização é um dos maiores riscos que os direitos humanos enfrentam na atualidade. Se os direitos humanos são uma forma de acesso à cidadania, a plataformização do trabalho opera na expansão de populações sem nenhuma segurança, física ou econômica, cada vez mais marginalizada, sem direito à representação coletiva ou política.

## 2. Trabalho, precariedade e o giro decolonial

Ao falar dos temas da precarização e plataformização do trabalho nos tempos atuais é possível reconhecer que ocorrem dentro de um contexto global. Nas últimas décadas observamos processos de desmantelamento de seguridade social e do direito do trabalho em todo o globo, sejam em reformas legislativas, decisões judiciais ou projetos de austeridade fiscal e aumento do desemprego e informalidade.

Nesse contexto parece simples cair na armadilha de tratar esses temas de forma universalizante, frequentemente utilizando-se de teorias de cima pra baixo (*top-to-bottom*) para elucidar as origens dos problemas e suas possíveis soluções. O modelo de proteção social a ser preservado também adquire uma única face, geralmente nos moldes europeus e de países hegemônicos. Os referenciais teóricos que utilizamos serão produzidos em universidades hospedadas nesses países, as circunstâncias jurídicas e políticas serão de seus tribunais e parlamentos, suas experiências e práticas também em território do Norte Global. Por mais que nessas discussões ainda apareçam trabalhadores e trabalhadoras não brancos, ainda será sob a ótica da imigração aos seus territórios.

São por essas razões pelas quais optei por iniciar a tese com o presente capítulo, tratando diretamente da questão colonial, das críticas à produção científica e a pressupostos da modernidade que podem se revelar insuficientes para interpretar e produzir conhecimento sobre o Sul Global, em especial a situação brasileira.

Nesse capítulo terei com o objeto apresentar aspectos centrais da decolonialidade como lente e prática para uma discussão sobre o trabalho em contexto brasileiro. Argumentarei como a experiência da colonização e do racismo moldaram como o capitalismo e o trabalho foram construídos em nossa sociedade, por vezes operando de forma distinta da experiência europeia.

Para isso, recorrerei a três tópicos. Primeiro apresentarei conceitos fundamentais da decolonialidade, utilizando a obra de Aníbal Quijano e suas críticas à construção da modernidade/colonialidade. Em seguida, trarei diferentes fontes que centralizaram a raça em suas análises de como a sociedade (e o trabalho) foram divididos em dois grupos: um digno de proteção e outro descartável. Aqui utilizarei principalmente os escritos de Sueli Carneiro e de Frantz Fanon. Por fim,

no último tópico investigarei como o conceito de precariedade tem sido utilizado, principalmente no que toca o tema das relações de trabalho e suas relações entre Norte e Sul Global.

Ao longo do texto tentarei adiantar alguns dos temas objeto dessa tese, utilizando questões da plataformização do trabalho para ilustrar ou exemplificar como os conceitos da colonialidade se aplicam diretamente no tema. Apesar disso, definições e discussões mais profundas sobre questões da plataformização do trabalho terão um espaço dedicado nos capítulos dois e três.

## 2.1. Giro decolonial como crítica epistêmica

Começo a discussão sobre o giro decolonial através pensador peruano Anibal Quijano e suas críticas propostas em *Colonialidade do poder, eurocentrismo e América latina*. O autor situou o capitalismo colonial como um padrão de poder mundial que dimensiona a estrutura social a partir das diferenças entre colonizadores e colonizados que são codificadas pelo conquistador.<sup>1</sup> Esse processo de colonização das Américas teria inaugurado um novo eixo central da divisão de poder mundial, ocupando um papel radical na construção da modernidade.

Dentre os argumentos citados pelo autor, resgato três pontos fundamentais que dialogam especificamente com a questão da colonialidade do trabalho: (i) a invenção e constituição da “raça” como justificativa da colonialidade; (ii) a perspectiva dualista e temporal entre a América e a Europa; (iii) e o desenvolvimento do capitalismo industrial através da expropriação colonial. Como será exposto, os três pontos estão inexoravelmente ligados, sendo pressupostos para a construção do capitalismo moderno.<sup>2</sup>

Sobre o primeiro ponto, ao dispor sobre a ação de “codificar” realizada pelos colonizadores, Quijano a explica como o primeiro processo de interpretação das diferenças fenotípicas no encontro entre eles (os povos brancos europeus) e os povos não-brancos e não-europeus. Essa codificação, carregada de uma hierarquia

---

<sup>1</sup> Ver: QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005.

<sup>2</sup> OLIVEIRA, Marcos Aragão de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho: Análise das Lesões Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Dialética, 2022, p. 41.

intrínseca, constrói as identidades sociais negra, indígena, mestiça e outras mais.<sup>3</sup> Tais construções, por sua vez, são embebidas de relações de dominação, cujos mecanismos de manutenção e intensidade são à base de violências múltiplas, formando-se, assim, um padrão de operacionalização do poder.

Esse processo de codificação teria alcançado seu ápice durante a colonização das Américas, quando, de acordo com o autor, foram reinventados os conceitos de raça e seu papel na sociedade. De forma alguma isso significaria que não existiam concepções e conflitos anteriores relativos à fenótipo, cultura e nação, mas ali inauguravam uma reconfiguração de poder que seria central para a modernidade. Como disse o autor:

Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados. Desde então demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social universal, pois ele passou a depender de outro igualmente universal, no entendimento mais antigo, o intersexual ou de gênero: os povos conquistados e dominados foram postos numa situação natural de inferioridade, e conseqüentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais. Desse modo, raça converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade. Em outras palavras, no modo básico de classificação social universal da população mundial.<sup>4</sup>

Um dos resultados do processo de colonização é a noção de que os colonizadores produziram identidades históricas através da invenção da raça, de modo a legitimar as relações de dominação inerentes do processo de conquista de territórios. Assim, abordando ao segundo ponto citado, a Europa foi criada a partir da naturalização destas relações que situavam o colonizador (branco europeu) como superior e os colonizados (povos não europeus) como inferiores. Essa disposição de relações serviu como instrumento de dominação a ser manuseada por diversas frentes, com o único objetivo de sua própria manutenção.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 117.

<sup>4</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 118.

<sup>5</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 118.



Ressalto que esse processo de codificação proposto não é apenas na criação de um Outro inferior, mas também na construção da noção do indivíduo hegemônico e dominante. A modernidade é então ancorada não somente na desumanização dos povos subalternos e dominados, mas também na crença que existe um ser racional e correto, na figura do homem europeu. É através dessa lente que é possível a criação da identidade do “branco”, necessariamente vinculada a uma suposta superioridade em relação aos Outros. Essa construção binária entre dominante/dominado é a base para a criação do branco/não-branco.

Essas são características da colonialidade do ser, como proposto por Maldonado-Torres, uma lógica colonial que opera justamente nas concepções de tempo e espaço, criando subjetividades.<sup>6</sup> Ao ressignificar a raça, a modernidade/colonialidade apresenta uma nova forma binária de entender o mundo, seu tempo e seus espaços. Ao expropriar as colônias, o território do colonizador se reinventa como uma “nova id-entidade geocultural: Europa, mais especificamente Europa Ocidental”, como diz Quijano.<sup>7</sup> Ao submeter os povos não-brancos colonizados a uma não-humanidade, esse agora povo europeu cria-se como uma unidade branca, antes não existente. Mais do que isso, a modernidade/colonialidade apresenta essa nova relação entre tempo e espaço como ahistóricas e racionais, como se sempre estiveram presentes e capazes de justificar seu etnocentrismo europeu.

A colonialidade foi capaz de justificar diversos processos de dominação colonial. Um dos pilares de dominação, especialmente importante para essa tese, é a estrutura de controle e exploração do trabalho. A legitimação da relação entre dominador e dominado inaugurou uma nova dinâmica de expropriação do trabalho e recursos alheios em nível global.

Nas palavras de Quijano:

Na medida em que aquela estrutura de controle do trabalho, de recursos e de produtos consistia na articulação conjunta de todas as respectivas formas historicamente conhecidas, estabelecia-se, pela primeira vez na história conhecida, um padrão global de

---

<sup>6</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 43.

<sup>7</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 119.

controle do trabalho, de seus recursos e de seus produtos. E enquanto se constituía em torno de e em função do capital, seu caráter de conjunto também se estabelecia com característica capitalista. Desse modo, estabelecia-se uma nova, original e singular estrutura de relações de produção na experiência histórica do mundo: o capitalismo mundial.<sup>8</sup>

Neste sentido, o desenvolvimento do capitalismo permitiu que este controle fosse realizado pelos grupos dominantes da maneira associada às novas identidades raciais dos colonizados. Formas de controle a partir do trabalho não assalariado de pessoas não brancas se contrapunham com o “privilégio” do trabalho assalariado das pessoas brancas. Esse controle do trabalho em torno da relação capital-trabalho assalariado e de formas de trabalho não remunerado direcionado às raças de populações colonizadas era uma articulação necessariamente vinculada à mecanismos de dominação, surgindo, daí, a colonialidade do controle do trabalho.<sup>9</sup> Assim diz Quijano:

A classificação racial da população e a velha associação das novas identidades raciais dos colonizados com as formas de controle não pago, não assalariado, do trabalho, desenvolveu entre os europeus ou brancos a específica percepção de que o trabalho pago era privilégio dos brancos. A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário. Estavam naturalmente obrigados a trabalhar em benefício de seus amos. Não é muito difícil encontrar, ainda hoje, essa mesma atitude entre os terratenentes brancos de qualquer lugar do mundo. E o menor salário das raças inferiores pelo mesmo trabalho dos brancos, nos atuais centros capitalistas, não poderia ser, tampouco, explicado sem recorrer-se à classificação social racista da população do mundo. Em outras palavras, separadamente da colonialidade do poder capitalista mundial.<sup>10</sup>

Mais do que isso, o capitalismo e a revolução industrial só conseguiram se desenvolver expropriando o trabalho gratuito das populações escravizadas, necessário para extrair os recursos naturais e matérias primas fundamentais para alimentar esse período de expansão mundial do capitalismo.

Em nenhum momento a decolonialidade nega o crescimento da exploração do trabalho em território europeu, também não desmerece as lutas de trabalhadoras e trabalhadores para sua organização e conquistas nas regulações do trabalho e de

---

<sup>8</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 118.

<sup>9</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 120.

<sup>10</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 120.

seguridade. O que o giro decolonial faz é obrigar a análise que, para que as fábricas e máquinas pudessem operar em território europeu foi necessário o profundo processo de expropriação de matéria prima e trabalho gratuito nas colônias. Essa sistemática construída articulou-se no que hoje entendemos pela divisão racial do trabalho, um formato de relação capital-trabalho a custo da mão de obra das pessoas colonizadas. É neste sentido que o novo padrão de poder se constituiu, por meio de uma lógica essencialmente colonial, moldando os termos do que hoje se entende por colonialidade. Esse pensamento será central nessa tese para compreender como os processos de plataformização do trabalho é atravessada e constituída pela raça.

Mais do que isso, é preciso reconhecer como a colonialidade atravessou categorias como trabalho, raça e gênero/sexo de forma a produzir sentidos distintos em diferentes territórios. Essa é uma crítica que Maria Lugones, que denuncia como a mera importação da noção de gênero/sexo oriunda da Europa não é o suficiente para explicar a condição das mulheres nas Américas. No contexto das colônias as mulheres eram exploradas em sua força de trabalho gratuita, além de expropriadas violentamente da sua capacidade de reprodução, tudo como propriedade de seus mestres brancos. Como diz a autora:

A “missão civilizatória” colonial era a máscara eufemística do acesso brutal aos corpos das pessoas através de uma exploração inimaginável, violação sexual, controle da reprodução e terror sistemático [...]. A missão civilizatória usou a dicotomia hierárquica de gênero como avaliação, mesmo que o objetivo do juízo normativo não fosse alcançar a generalização dicotomizada dos/as colonizado/as. Tornar os/as colonizados/as em seres humanos não era uma meta colonial.<sup>11</sup>

Nesse sentido, o imbricamento entre gênero e raça nas colônias modifica como esses corpos são atravessados pelo trabalho. A própria noção do trabalho, seus limites, divisões e violências adquirem significados distintos da condição da mulher europeia na revolução industrial, por mais graves que essas tenham sido.

Outro ponto foi a introdução dos metais preciosos retirados das colônias, permitindo uma mudança paradigmática na monetarização, concentrando uma fonte de riqueza mineral na Europa e reforçando o seu domínio no mercado mundial.

---

<sup>11</sup> LUGONES, Maria. **Rumo a um feminismo descolonial**. Estudos feministas, v. 22, n. 3, 2014, p. 938.

Como diz o Quijano:

A progressiva monetarização do mercado mundial que os metais preciosos da América estimulavam e permitiam, bem como o controle de tão abundantes recursos, possibilitou aos brancos o controle da vasta rede pré-existente de intercâmbio que incluía sobretudo China, Índia, Ceilão, Egito, Síria, os futuros Orientes Médio e Extremo. Isso também permitiu-lhes concentrar o controle do capital comercial, do trabalho e dos recursos de produção no conjunto do mercado mundial. E tudo isso, foi, posteriormente, reforçado e consolidado através da expansão e da dominação colonial branca sobre as diversas populações mundiais<sup>12</sup>.

A possibilidade de concentrar riquezas ao ponto de ditar como funcionaram as trocas no mercado mundial é um aspecto subestimado da colonialidade, mas podemos desde já traçar correlações com os contemporâneos processos de financeirização, centrais para as discussões sobre plataforma e cadeias globais de produção.<sup>13</sup>

A ordem ou o padrão de poder fundada na colonialidade, ao produzir novas identidades, inicia um processo de caracterização essencial para sua manutenção: a construção do Outro. Para tanto, segundo Quijano, os povos colonizadores europeus utilizaram sua hegemonia para controlar as formas de subjetividade, a cultura e a produção de conhecimento por meio de três operações principais: a expropriação das populações colonizadas, a repressão de todos os padrões não-europeus e a imposição de sua cultura a fim que de a sua dominação fosse reproduzida pelos próprios colonizados.<sup>14</sup>

Neste sentido, Quijano afirma, quanto à configuração deste padrão de poder pautado na colonialidade, ao modo como esta dinâmica introduz um sistema-mundo global. Nas palavras do autor:

Em primeiro lugar, o atual padrão de poder mundial é o primeiro efetivamente global da história conhecida. Em vários sentidos específicos. Um, é o primeiro em que cada um dos âmbitos da existência social estão articuladas todas as formas historicamente conhecidas de controle das relações sociais correspondentes,

---

<sup>12</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 119.

<sup>13</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas**. Edições Sesc, 2023, p. 85-86.

<sup>14</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 121.

configurando em cada área um única estrutura com relações sistemáticas entre seus componentes e do mesmo modo em seu conjunto. Dois, é o primeiro em que cada uma dessas estruturas de cada âmbito de existência social, está sob a hegemonia de uma instituição produzida dentro do processo de formação e desenvolvimento deste mesmo padrão de poder. Assim, no controle do trabalho, de seus recursos e de seus produtos, está a empresa capitalista; no controle do sexo, de seus recursos e produtos, a família burguesa; no controle da autoridade, seus recursos e produtos, o Estado-nação; no controle da intersubjetividade, o eurocentrismo. Três, cada uma dessas instituições existe em relações de interdependência com cada uma das outras. Por isso o padrão de poder está configurado como um sistema. Quatro, finalmente, este padrão de poder mundial é o primeiro que cobre a totalidade da população do planeta.<sup>15</sup>

A isto, Quijano denomina colonialidade, que entende como a constituição de um poder mundial capitalista, moderno/ colonial e eurocentrado que tem a raça como instrumento de dominação que, por sua vez, é utilizada em conjunto com a perspectiva eurocêntrica, resultando na imposição de um modelo estatal específico e moldando as estruturas de poder através do olhar de grupos dominantes.

Assim, a colonialidade é apresentada por Quijano a partir de suas três formas básicas: colonialidade do poder, do saber e do ser. A divisão proposta não almeja uma separação por completo dessas esferas, sendo possível uma análise que encontre aspectos de duas ou das três formas de colonialidade em um único objeto. Nesse sentido, Maldonado utiliza uma abordagem fanoniana ao afirmar que o sujeito é ao mesmo tempo produto e gerador de sua posição, argumentando então que a produção de subjetividade seria um fator em comum nas colonialidades do saber, ser e do ser:

Cada uma dessas principais dimensões do que constitui uma visão do mundo tem ao menos três componentes básicos, e cada um deles inclui referência ao sujeito corporificado:

Saber: sujeito, objeto, método

Ser: tempo, espaço, subjetividade

Poder: estrutura, cultura, sujeito

Comum às três dimensões é a subjetividade. O que quer que um sujeito seja, ele é constituído e sustentado pela sua localização no

---

<sup>15</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 123.

tempo e no espaço, sua posição na estrutura de poder e na cultura, nos modos como se posiciona em relação à produção do saber.<sup>16</sup>

O saber estaria ligado à produção de conhecimento. Tanto no sentido de “sobre o que/quem o conhecimento é produzido” (objeto), quanto “como se produz/compartilha conhecimento” (método). A colonialidade do saber opera justamente ao apagar conhecimentos dos povos colonizados, se opera ao expropriar saberes e utilizá-los dentro da lógica do capitalismo moderno. Isso também acontece quando a pessoa colonizada passa ser tratada como “objeto” a ser estudado pelo novo produtor de conhecimento: o colonizador. A ciência, a compreensão do mundo, as formas de reprodução de conhecimento e das artes passam a ser domínio da modernidade, enquanto resta ao colonizado apenas o papel de passividade.

A colonialidade do saber está escancaradamente presente nas discussões sobre o mundo do trabalho, em especial no tema da plataformização do trabalho. Na camada mais evidente destas discussões, a produção acadêmica ainda tende a partir do Norte Global, frequentemente de forma universalista ou tratando o Sul Global como um objeto de seus estudos, sob suas lentes e epistemologias. Em outra camada, podemos comentar como a plataformização acaba por subjugar e substituir outras formas de organização do trabalho e da sociedade pré-existentes.<sup>17</sup>

Com relação à produção de subjetividades, a colonialidade do saber também estabelece hierarquias: daqueles que possuem o conhecimento, os sujeitos, daqueles cujo conhecimento vai ser produzido sobre os objetos. Tal aspecto pode levar, mesmo nas melhores intenções, na emergência de uma ciência “de cima para baixo”, quando um sujeito elege para si mesmo a capacidade e oportunidade de narrar, nomear ou traduzir as experiências de outros povos e culturas vistas como subalternas.

A colonialidade do ser, por sua vez, já explorada brevemente neste tópico, se conecta com aspectos do tempo e do espaço. Como já foi dito, a criação da identidade “Europa” somente fez sentido através da exploração das colônias; a noção do “branco” e toda superioridade por trás disso veio da codificação dos

---

<sup>16</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 43.

<sup>17</sup> Ver: QADRI, R.; D'IGNAZIO, C. **Seeing like a driver: How workers repair, resist, and reinforce the platform's algorithmic visions**. Big Data & Society, 9(2), 2022.

Outros não-brancos como inferiores. Essas noções ultrapassam a temporariedade do presente, representando o que Maldonado chama de “catástrofe metafísica”, justificando um estado permanente de guerra contra as populações colonizadas.<sup>18</sup>

Esse estado de guerra perpétua é pautado na divisão entre aqueles que são reconhecidos como humanos e detentores de direitos (os brancos, europeus, proprietários) e aqueles que não são, passíveis de serem alvo de todas as formas de exploração e violência. Essa divisão é traduzida por Fanon como a zona do ser e a zona do não ser, como será explorado em tópico futuro dessa tese.<sup>19</sup>

A nomeação daqueles que são ou não são algo possui enormes consequências materiais para as relações de trabalho. Noções como cidadania, gênero/sexo, raça, idade ou capacidade frequentemente são critérios objetivos para identificar se aquele corpo que está trabalhando terá acesso a alguma proteção. No tema específico dessa tese, a forma pela qual aquele trabalho é reconhecido também pode significar sua exclusão, como infelizmente frequentemente é o caso das pessoas que trabalham gerenciadas por plataformas digitais.

Essa fronteira entre o ser reconhecido ou não adentra a discussão sobre a colonialidade do poder. Talvez a mais fácil de ser visualizada, por ser a expressão mais direta do direito e do poder econômico. Maldonado divide em dois principais aspectos: estrutura e cultura. É nessa esfera em que serão encontrados os debates materialistas, como os meios de produção e relações de trabalho; o próprio direito, tanto como força normativa, quanto justificativa; a força repressora e política do Estado e das empresas. A colonialidade do poder também permite o diálogo com conceitos como a biopolítica, como exploro mais profundamente no próximo tópico.

Para o tema desta tese, é impossível não vincular a colonialidade do poder como central na discussão. Na esfera das estruturas, alguns aspectos são de fácil visualização: o avanço do neoliberalismo e de políticas de austeridade levam ao desemprego e ao subemprego; reformas legislativas e decisões judiciais ameaçam as regulações protetivas do trabalho; organizações e lideranças de trabalhadores são

---

<sup>18</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 38.

<sup>19</sup> FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022, p. 35.

alvo de perseguição e violência; a concentração de informação e poder decisório nos processos de datificação. Tudo isso enquanto, na esfera da cultura, aumentam as justificativas para a não proteção do trabalho plataformizado: o fetichismo tecnológico como razão para não aplicação das leis<sup>20</sup>; o determinismo tecnológico como uma força da natureza<sup>21</sup>; o aumento do individualismo na sociedade, principalmente na figura do “empreendedor de si mesmo”<sup>22</sup>; a aceitação da sociedade consumidora das condições impostas por empresas monopolistas.<sup>23</sup>

A colonialidade do poder também pode criar subjetividades ao nomear, incluir ou excluir determinadas pessoas ou atividades de uma categoria. Os efeitos podem ser práticos e jurídicos: o reconhecimento ou não de algumas atividades de trabalho plataformizado como emprego significa uma série de consequências jurídicas, seja de direitos e deveres a serem aplicados, seja a competência do ramo do Sistema de Justiça responsável pelos casos. Mas também pode ser cultural e político: esse não reconhecimento pode gerar um debate sobre o pertencimento de classe, como argumenta Standing<sup>24</sup>. Ou um conflito entre trabalhadores, como, por exemplo, quando trabalhadores plataformizados são contra um vínculo empregatício, ou até quando entidades sindicais de empregados é a favor da exclusão do trabalho plataformizado.<sup>25</sup> Talvez as reflexões de Fanon em *Pele negra, máscaras brancas* ajude a entender parte do conflito daquele dominado tentar se aproximar mais da figura do dominante, como argumentarei no tópico seguinte.

---

<sup>20</sup> ROLIM MOTA, Fydel Marcus. **Fetichismo tecnológico no capitalismo de plataforma: rediscutindo o paradigma da subordinação jurídica (algorítmica) para expandir o caráter tuitivo do Direito do Trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022, p. 24.

<sup>21</sup> O'SHEA, Lizzie. **Future histories: what Ada Lovelace, Tom Paine, and the Paris Commune can teach us about digital technology**. London; Brooklyn, NY: Verso, 2019, p. 13.

<sup>22</sup> DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 144.

<sup>23</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy. A critical introduction**. Cambridge: Polity, 2019, p. 38-39.

<sup>24</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 3.

<sup>25</sup> NOBRE, Sérgio. **A proposta do governo que regulamenta o trabalho de motoristas de aplicativos é adequada? SIM**. Folha de S. Paulo. 15 de maio de 2024. Disponível em: <[https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2024/03/a-proposta-do-governo-que-regulamenta-o-trabalho-de-motoristas-de-aplicativos-e-adequada-sim.shtml?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=twfolha](https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2024/03/a-proposta-do-governo-que-regulamenta-o-trabalho-de-motoristas-de-aplicativos-e-adequada-sim.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha)>. Acesso em 15 de mai. 2024.



Sempre correndo o risco de se encontrar na posição de um “branco salvador”, toda reflexão que almeja se considerar decolonial deve levar em consideração algumas reflexões metodológicas e epistêmicas.

Maldonado sugere algumas teses nesse sentido, como a atitude decolonial, em um crucial questionamento crítico aos pressupostos modernos que podem ter raízes na colonialidade.<sup>26</sup> Conceitos como “civilização”, “desenvolvimento” e binarismos como racional/emocional, homem/natureza, público/privado; todos podem carregar preconceções de dominação colonial. Ao contrário do que por vezes a decolonialidade é acusada, a proposta não é a simples negação e abandono de categorias ou pensamentos de origem do Norte Global, mas uma profunda análise crítica epistêmica sobre seus significados e consequências.

Por exemplo, a expressão “civilizar a sociedade” inevitavelmente carrega o peso colonial com hierarquias de dominação, enquanto discussões sobre “civilizar o direito/capitalismo” visam questionar os papéis do direito/capitalismo na exploração. Ainda assim, cabem questionamentos: é possível civilizar o direito e o capitalismo? Ou seus papéis de dominação são intrínsecos da “civilização” etnocêntrica? Voltarei a essa discussão em futuro capítulo dedicado ao papel do direito.

Outras teses propostas por Maldonado são relacionadas às fontes de pensamentos, ação e experiências a serem mobilizadas em uma abordagem decolonial. Utilizando o termo fanoniano “condenado” para se referir aos corpos dominados pela colonialidade, o autor defende um giro epistêmico que esses condenados se tornam protagonistas questionadores e pensadores sobre a realidade.<sup>27</sup> Relacionando com a colonialidade do saber, valorizando os escritos e experiências de autores e autoras negros e de cor, solidificando seus papéis como sujeitos produtores de conhecimento e não como objetos da ciência.

---

<sup>26</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 45.

<sup>27</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 47.

Isso também se daria em um “giro decolonial estético” (ou até espiritual)<sup>28</sup>, ao questionar as relações entre método, objeto e fontes do conhecimento e prática. O giro decolonial exigiria o reconhecimento de práticas antes apagadas pela academia, seja pela ausência de um vocabulário ou forma academicista, seja por limitações binárias modernas sobre racional/espiritual; fatores que são utilizados para recusar o conhecimento existente em culturas de transmissão oral de conhecimento ou formas de entender o mundo distintas do moderno, como, por exemplo, se recusar a tratar a natureza como mero objeto a ser explorado ou tutelado.

Outro ponto essencial é vinculação do giro colonial como uma prática e projeto em construção, com a necessidade de valorizar a agência dos condenados em busca de mudança social. Isso significa reconhecer primeiramente uma posição ativista de quem almeja praticar a decolonialidade. Também significa negar o binário entre teoria/ação, reconhecendo que o ativismo pela mudança social requer ambas, o importante talvez seja reconhecer que a lente da modernidade não seja capaz de reconhecer aspectos de teoria e ação em determinados tipos de ativismos.

Como um processo não acabado, o giro decolonial carrega em si um profundo sentido coletivo. É necessário recusar análises individualistas, que frequentemente vão eleger algum caso como uma anomalia, seja de sucesso ou de fracasso, também recusando soluções individuais, que vão apagar a necessidade da crítica à colonialidade. Como Maldonado comenta:

São os condenados e os outros, que também renunciam à modernidade/colonialidade, que pensam, criam e agem juntos em várias formas de comunidade que podem perturbar e desestabilizar a colonialidade do saber, poder e ser, e assim mudar o mundo. A decolonialidade é, portanto, não um evento passado, mas um projeto a ser feito.<sup>29</sup>

Com esses comentários sobre os cuidados metodológicos para uma prática decolonial, cabe também uma breve ressalva entre as diferenças dos termos frequentemente utilizados para tratar do tema. Mais especificamente as diferenças

---

<sup>28</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 48.

<sup>29</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 50.

dos conceitos de colonialidade, categoria mobilizada nessa tese, e o colonialismo, termo que pode significar abordagens distintas ou momentos históricos específicos. Sua confusão pode levar a erros conceituais e conflitos no diálogo acadêmico, ou ainda pior, o uso desses termos como sinônimos sem questionamento pode causar uma banalização e esvaziamento teórico do debate. Trago novamente Maldonado com sua breve elucidação:

[...] é útil distinguir colonialismo, colonialismo moderno e colonialidade. Colonialismo pode ser compreendido como a formação histórica dos territórios coloniais; o colonialismo moderno pode ser entendido como os modos específicos pelos quais os impérios ocidentais colonizaram a maior parte do mundo desde a “descoberta”; a colonialidade pode ser compreendida como uma lógica global de desumanização que é capaz de existir até mesmo na ausência de colônias formais. [...] Outra maneira de se referir à colonialidade é pelo uso dos termos modernidade/colonialidade, uma forma mais completa de se dirigir também à modernidade ocidental<sup>30</sup>

No mesmo sentido, a diferença entre decolonialidade e a descolonização vale uma reflexão, enquanto a primeira significaria a luta contra a modernidade/colonialidade (e por vezes uma luta oriunda na região da América Latina), a segunda significa movimentos históricos específicos de lutas por independência e emancipação no contexto de colônias formais.

Isso não significa que toda a literatura tratará esses termos nessas exatas formas. Como comentado, a decolonialidade é um projeto coletivo e em andamento, sendo mais que razoável que diferentes fontes tenham utilizado palavras com diferentes significados, como sinônimos ou de forma alternada. As diferenças podem ter sua fonte em momentos históricos ou territórios diferentes, mas também podem significar abordagens distintas, como, por exemplo, como Faustino e Lippold mobilizam “colonialismo digital”, por vezes mais próxima de uma herança marxista, outras mais próximas dos sentidos que apresento.<sup>31</sup>

Por fim, antes de avançar ao próximo tópico, que trará uma discussão mais profunda sobre como a divisão racial colonial afeta o poder e as subjetividades, cabe o comentário sobre a tensão causada pela decolonialidade ao tratar temas como

<sup>30</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da decolonialidade: algumas dimensões básicas In: BERNARDINO-COSTA, Joaze et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 35-36.

<sup>31</sup> Ver: FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. **Colonialismo digital: por uma crítica hacker-fanoniana**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.

o direito. Criticar a modernidade é criticar também a origem do direito na forma que o entendemos. É reconhecer que o direito está intrinsicamente ligado ao surgimento da modernidade/colonialidade. Questionar suas fontes e métodos é revelar o profundo racismo epistêmico que constituiu sua formação. Dar prioridade para a experiência dos “excluídos” é denunciar as deficiências do direito e do Estado, talvez até demonstrando que a “normalidade” seja um privilégio para poucos dentro desse conjunto.

Tudo isso causa o que Maldonado chamou de “ansiedade”, um medo de que essas críticas possam vir a inviabilizar qualquer projeto ou solução dentro de um Estado de direito. Pode causar resistência, pois uma autocrítica do direito pode ser interpretada como uma negação do seu papel, reforçando uma visão binária entre bem e mal. Não se trata disso, assim como também não se trata de rejeitar referências e fontes de origem moderna ou do Norte Global. Essa ansiedade pode construir caricaturas ou espantalhos sobre a decolonialidade que podem impossibilitar um debate acadêmico sério ou um ativismo mais preciso.

Apesar das críticas propostas pela decolonialidade possam ser duras à modernidade e ao direito, acredito no potencial dessa visão contribuir para a manutenção e expansão de direitos emancipatórios, principalmente os que tocam o tema do trabalho e proteção das pessoas que trabalham. Mas esse será o tema do capítulo três, quando falarei da importância da tutela do direito.

## **2.2. Dispositivo de racialidade: o trabalho na zona do não ser**

Explicados alguns dos pressupostos essenciais para um giro decolonial, nesse tópico introduzirei alguns conceitos e pensamentos correlatos que centralizam a divisão racial para tecer compreensões sobre a violência colonial. Essas abordagens se conectam diretamente com a centralidade do trabalho, suas divisões raciais, questões de disciplina e criação de subjetividades através da questão racial e da ferida colonial.

Faço essa escolha não somente pelo fato do trabalho platformizado afeta desproporcionalmente pessoas não brancas, mas pelo fato da platformização do

trabalho ser uma face de expansão da colonialidade do trabalho. A figura de um trabalhador que não é protegido pelo direito, frequentemente invisibilizado e alvo de uma exploração do trabalho de forma mais intensa e direta, reproduzindo aspectos de desproteção do trabalho que por vezes tinham sido pensadas superadas. Ou talvez superadas apenas em determinados recortes da sociedade, uma parcela não racializada e que teve acesso aos supostos benefícios de um estado de bem-estar social, como veremos.

Para essa análise, proponho dois eixos de análise entre literaturas pós-coloniais e de pensadores da diáspora negra. O primeiro eixo dialoga com os conceitos de biopoder de Foucault, neoliberalismo e como a questão racial (e colonial) atravessam tais conceitos, de forma a denunciar as insuficiências de uma visão eurocêntrica e apresentar como a raça foi e é estruturante. Para isso, trarei o conceito de “dispositivo de racialidade”, apresentado por Sueli Carneiro, filósofa negra brasileira.

Em seguida, trarei reflexões de Frantz Fanon, autor anticolonial matriciano. Um autor que articulou como a experiência colonial e do racismo foram fundamentais para a construção de subjetividades e justificativas para a exclusão de populações inteiras, as quais Fanon chama de “condenados” e localizados nas “zonas do não ser”.

Com esses diálogos, busco argumentar como a exclusão de determinadas pessoas que vivem do trabalho da proteção jurídica e social é um fato pautado na divisão racial, mas que acaba por expandir características de precariedade para o mundo do trabalho.

Sueli Carneiro retoma a obra de Foucault para tratar sobre o papel da raça na construção da sociedade, especificamente almejando forjar um novo uso do conceito de “dispositivo” do autor francês no que ela chamará de “dispositivo de racialidade”. Para Carneiro, a noção do biopoder é fundamental para o entendimento da construção da sociedade, principalmente no desenvolvimento do capitalismo. Ao retomar Foucault, ela destaca como o biopoder teve a função de

controlar corpos dentro de um aparelho de produção econômica, além de adaptar as populações para que sirvam ao capitalismo.<sup>32</sup>

Se compreendemos o biopoder como uma forma de “fazer viver e deixar morrer”, e a sua função para a integração de populações ao capitalismo teria se dado através da implementação do chamado “estado do bem-estar social”, Foucault teria partido da experiência em que o Estado passa de exercer seu poder “distribuindo a morte” e passa a promover a vida (e seus controles) com instituições.<sup>33</sup> Para o tema dessa tese, os sistemas de segurança social e o direito do trabalho se apresentam em destaque nesse processo.

Porém, esse suposto estado de bem-estar social não teria acontecido da mesma forma em diferentes realidades. Apesar de ser uma lente interessante para compreender o desenvolvimento de países ocidentais do Norte Global, tais circunstâncias não podem ser universalizadas. No Sul Global, frequentemente o liberalismo foi implementado não como um “fazer viver”, mas sim, ainda como o “distribuir a morte”, consumindo populações como verdadeiras reservas de mão de obra, sempre de forma precária. Como Antonio Pele diz: “No Brasil, o neoliberalismo não significa um poder positivo sobre a vida, mas um poder negativo sobre a existência da população negra, parda e indígena”<sup>34</sup>.

Carneiro destaca como o dispositivo de racialidade é utilizado pelo biopoder nesse contexto para justificar a escolha de quem deve morrer e quem deve viver. Essa escolha é refletida na distribuição das condições de segurança e de trabalho, que afetam corpos diferentes em uma tentativa de “produção de corpos dóceis, o seu adestramento, a maximização de sua rentabilidade física”.<sup>35</sup>

Apresentando a racialidade como um dispositivo, a autora resgata o significado de dispositivo de Foucault:

---

<sup>32</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 65.

<sup>33</sup> PELE, Antonio. The Rise (and Fall) of Authoritarian Dignity. Political Struggles and Tropical Necropolitics in Brazil. In: MATTHIS, Klaus; LANGENSAND, Luca (ed.). **Dignity, Diversity, Anarchy**. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2021, p. 85.

<sup>34</sup> PELE, Antonio. The Rise (and Fall) of Authoritarian Dignity. Political Struggles and Tropical Necropolitics in Brazil. In: MATTHIS, Klaus; LANGENSAND, Luca (ed.). **Dignity, Diversity, Anarchy**. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2021, p. 85.

<sup>35</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 65.

Através deste termo [dispositivo] tento demarcar, em primeiro lugar, um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre estes elementos.<sup>36</sup>

O dispositivo visa identificar e localizar determinada população ou grupo, instaurando divisões com efeitos ontológicos e produzindo o significado de um Outro. Como diz Carneiro: “o Outro fundado pelo dispositivo apresenta-se de forma estática, que se opõe à variação que é assegurada ao Ser. A dinâmica instituída pelo dispositivo de poder é definida pelo dinamismo do Ser em contraposição ao imobilismo do Outro.”<sup>37</sup>

Foucault trouxe como exemplo do Outro a figura da loucura: ao criar o “louco”, também se criou o “homem normal”. Dessa forma, o “homem normal” é dinâmico, com possibilidades distintas e universalizante, enquanto o “homem louco” é petrificado em uma visão imóvel e excludente. O autor francês foi além, dedicando estudos ao dispositivo de sexualidade, responsável pela criação e autojustificação da família burguesa, criando esse ideal de “Ser” de um modelo de família capaz de criar suas condições de reprodução desse modelo hegemônico.<sup>38</sup>

Sueli Carneiro segue essa linha de pensamento, propondo que outro dispositivo também foi responsável por isso, como ela diz:

Proponho pensar que o processo de autoafirmação de classe foi acompanhado, para além da constituição do dispositivo de sexualidade, pela emergência ou operação do dispositivo de racialidade, no qual a cor da pele irá adquirir um novo estatuto. Haveria um *não dito* na formulação de Foucault: a imbricação do dispositivo de sexualidade com o de racialidade, abrangendo o segundo um território mais vasto que o de sexualidade, pelo estatuto que tem nele a cor da pele.<sup>39</sup>

O dispositivo de racialidade carregaria consigo construções de poder e ontológicas sobre as pessoas negras criadas durante o processo de colonização e o

<sup>36</sup> FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979, p. 244.

<sup>37</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 29.

<sup>38</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 30.

<sup>39</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 31.

período colonial. Dessa forma, estariam justificadas a manutenção de relações remetentes à lógica senhor/escravo e efeitos do racismo na nossa sociedade, criando não somente assimetrias de poder, mas formas diretas para a manutenção do racismo.

Retomando o conceito de biopoder, para Sueli Carneiro, o dispositivo da racialidade teria o papel de subalternizar determinados corpos utilizando o critério racial. Considerando o biopoder na transição do poder de “fazer morrer e deixar viver” para o “fazer viver e deixar morrer”, essa transição ocorre também no alvo desse poder. Se antes era focado no corpo de um indivíduo, depois se voltava para uma massa ou populações, esse movimento estritamente ligado ao processo de industrialização. Para atuar em populações o biopoder precisa de tecnologias de controle e disciplinar os corpos, sendo uma delas as relações de trabalho em geral.

É através do dispositivo de racialidade que o Estado acaba por distribuir a morte de forma assimétrica para pessoas não brancas. O “fazer viver” pode significar a criação de institutos e normas para proteger as pessoas trabalhadoras, mas o “deixar morrer” se traduz diretamente na ausência da criação (ou aplicação) dessas proteções para corpos subalternizados pelo racismo. O dispositivo de racialidade faz uma divisão no campo biológico, dividindo entre “raças” que são matáveis ou não.<sup>40</sup>

Mais do que isso, para a autora o racismo na biopolítica vai além do “deixar morrer” por omissão ou inação, mas exerce a função ativa de “quanto mais você deixar morrer, por isso mesmo você viverá”.<sup>41</sup> Ou seja, quanto maior a subalternização dos corpos racializados, maior a manutenção de um sistema que beneficia os brancos. Isso seria a perpetuação da lógica da guerra, quando o racismo dita quais vidas devem ser preservadas e quais podem ser descartadas.

Dessa forma, como diz Sueli Carneiro: “o Estado tira a vida de dois modos: pelo assassinato direto e pelo assassinato indireto, neste caso quando expõe à morte,

---

<sup>40</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 63.

<sup>41</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 63.



quando multiplica os riscos de morte, quando promove a morte política dos racialmente ‘inferiores’”.<sup>42</sup>

É por essa razão que a autora diz que a negritude, no Brasil, carrega o “signo da morte”, quando sua vida não possui a mesma importância das demais, sendo mais vulnerável e descartável. Situações e riscos que cada corpo suporta serão vistos de forma distinta através do dispositivo de racialidade, como coloca a autora: “A racialidade no Brasil determina que o processo saúde-doença-morte apresente características distintas para cada um dos seus vetores. Assim, branquitude e negritude detêm condicionantes diferentes quanto ao viver e morrer.”<sup>43</sup>

Isso fica evidente na discussão da plataformização do trabalho. Principalmente quando consideramos as posições de maior risco, como as entregas feitas utilizando motocicletas ou bicicletas, identificamos novamente uma proporção maior de jovens negros atuando nesse ramo.<sup>44</sup> O aumento dessas formas de contratação do trabalho acentua os riscos de “saúde-doença-morte” e utiliza os corpos dessa juventude negra como descartáveis nesse processo de expansão da plataformização. Sueli Carneiro comenta como experiências e pesquisas utilizaram negros e indígenas como cobaias na história e aqui não é muito diferente: testa-se uma nova investida contra o direito do trabalho e almejam tornar essa forma atípica de contratação do trabalho como hegemônica.<sup>45</sup>

Mais do que o simples (porém grave) aumento do risco físico e material, é necessário entender como esse processo também visa estabelecer novas relações de controle e disciplina no trabalho. O gerenciamento exercido pelas plataformas em seus trabalhadores diz ser diferente da subordinação empregatícia tradicional, mas alcança níveis de domínio inéditas, com o controle digital e absoluto das horas trabalhadas, trajetos feitos, avaliações constantes, vigilância completa das comunicações, dentre outros. Como diz Carneiro: “Fica evidente que os

---

<sup>42</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 64.

<sup>43</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 66.

<sup>44</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2023, p. 26.

<sup>45</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 33.

dispositivos dizem respeito também a tecnologia de poder que visam o adestramento do corpo, sobretudo para o trabalho. São técnicas de controle e aperfeiçoamento do rendimento do corpo.”<sup>46</sup> Tudo isso enquanto alimenta-se uma racionalidade neoliberal, na figura do “empreendedor de si mesmo”, um dos aspectos chaves do neoliberalismo identificados por Foucault.<sup>47</sup>

Argumento que o crescimento da figura do “empreendedor de si mesmo”, no contexto da plataformização do trabalho, está profundamente ligado à relação do trabalho com o dispositivo de racialidade proposto por Carneiro. Inicialmente atravessado pelo trabalho gratuito e escravizado, depois majoritariamente excluído do mercado de trabalho formal e preterido por trabalhadores imigrantes brancos, a ligação entre o pertencimento no trabalho formal e a questão racial no Brasil é complexa.

Políticas de embranquecimento da população e no trabalho também acrescentaram complicações para a construção dessa figura do trabalhador empregado, por vezes visto como uma figura de privilégio (branca, imigrante, protegida), por outras vezes entendido como pejorativa (subordinada, servidão, preguiçosa).

Nesse sentido, a recusa da subjetividade de um “trabalhador empregado” é reflexo da recusa à figura de subalternidade simbólica imposta a essa posição. O discurso do “empreendedor de si mesmo” visa não somente afastar a subordinação, mas também busca a aproximação com a figura do dominante, do empresário, do branco. Se apropriar de termos e signos vinculados à grupos dominantes pode significar uma tentativa de almejar um sentimento de igualdade, se afastando simbolicamente do dominado.

Esse tema foi objeto de estudo do psiquiatra e pensador martinicano Frantz Fanon, no livro *Peles negras, máscaras brancas*. É a partir da linguagem e cultura que Fanon tece os primeiros comentários sobre como a assimilação do idioma e

---

<sup>46</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 85.

<sup>47</sup> PELE, Antonio. The Rise (and Fall) of Authoritarian Dignity. Political Struggles and Tropical Necropolitics in Brazil. In: MATTHIS, Klaus; LANGENSAND, Luca (ed.). **Dignity, Diversity, Anarchy**. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2021, p. 85-86.

modo de falar do dominante pelo dominado acaba por constituir sua subjetividade e relação com a própria raça.<sup>48</sup>

Considerando a própria experiência, o autor foi criado na então colônia Martinica, onde o ensino do idioma francês era obrigatório e imposto nas escolas. Nesse contexto, quanto mais próxima a família estava da burguesia francesa (na colônia), maior a importância em se afastar da fala local (que ele chama de patoá crioulo) e imitar um suposto sotaque metropolitano.<sup>49</sup> Como ele bota em uma anedota:

Em um grupo de jovens antilhanos, aquele que se exprime bem, que possui o domínio da língua, é muito temido; é preciso tomar cuidado com ele, é um quase-branco. Na França se diz: falar como um livro. Na Martinica: falar como um branco<sup>50</sup>

O autor comenta como o matriciano que teve alguma estadia na França retorna “mudado”, visto “quase como um Deus”, mesmo que sua própria experiência enquanto na metrópole tenha sido de sofrimento, marcada pelo racismo, principalmente em relação à sua forma de falar e sotaque.

O contraste fica mais interessante quando Fanon compara os tratamentos entre os soldados franceses oriundos das Antilhas (como foi o caso dele) com a população negra na Argélia. Em uma relação colonial distinta, os antilhanos se sentiam mais próximos de seu colonizador, frequentemente sendo tratados de forma distinta e se negando serem confundidos com negros africanos. Como o autor relata conversas entre martinicanos no exército francês:

É que o antilhano é mais “evoluído” do que o negro da África: entenda-se que ele está mais próximo do branco; e esta diferença existe não apenas nas ruas e nas avenidas, mas também na administração e no Exército. [...] Só faltava essa, sermos confundidos com os pretos! [...] recentemente um martinicano me contou, enfurecido, que certos guadalupenses faziam-se passar por martinicanos. Mas, acrescentou, percebe-se logo o erro, eles são mais selvagens do que nós. Entenda-se: são mais distantes ainda do branco.<sup>51</sup>

Fanon, ao observar os efeitos atravessados pela colonialidade e do racismo, nos oferece uma outra lente para enxergar situações em que não somente

<sup>48</sup> Ressalto aqui que o termo “raça” é utilizado tanto por Fanon, quanto por mim, como constructos sociais e não uma diferença biológica.

<sup>49</sup> FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008, p. 35-36.

<sup>50</sup> FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008, p. 36.

<sup>51</sup> FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008, p. 40-41.

o oprimido almeja imitar o seu opressor, mas está disposto a ativamente rebaixar seus pares para isso. Ou melhor, recusar a identificação com seus pares e reforçar divisões entre trabalhadores. Certamente não é uma lente que resolve todos os aspectos, mas pode ajudar a entender, por exemplo, a lamentável disputa entre trabalhadores plataformizados adeptos ao “empreendedor de si mesmo” e sindicatos empregatícios que são a favor da exclusão do trabalho plataformizado da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Essa disputa é uma das consequências de mecanismos de poder que foram implementados pela colonialidade. Isto porque um dos fatores de manutenção deste poder é deter a possibilidade de definir a posição social dos corpos. Quando se detém esse poder, a partir das lentes do racismo, tem-se a arbitrariedade de realizar uma leitura da humanidade, implementar esta leitura, transformá-la em regra universal e definir quem será visto/lido como parte da humanidade e quem não será.

Da criação do que se entende por humanidade e quem pode fazer parte dela, determina-se quem não pode fazer parte dela, já que um dos grandes artifícios para a manutenção de qualquer poder é a exclusão, a estratificação e a separação entre os detentores do poder e os demais.

Assim, o que se tem é uma percepção de humanidade separada por uma linha que divide os corpos. Portanto, quem tem humanidade, “é”. Quem não tem humanidade, “não é”. E isto molda toda uma noção de “existência”, de como as pessoas percebem as outras. Cria-se, neste contexto, duas zonas: a do ser (nela pertencentes quem detém humanidade) e a do não ser (nela pertencente quem não detém humanidade).

Segundo Fanon, a lógica colonial divide o mundo em dois, cindindo-o a partir da ideia de que existem espécies humanas distintas que o habitam na medida em que se implementa uma noção de humanidade pelo colonizador, que “fez e continua a fazer o colonizado”<sup>52</sup>. Esta divisão, nomeada a partir de suas zonas, tem um funcionamento muito específico, conforme o autor:

A zona habitada pelos colonizados não é complementar à zona habitada pelos colonos. Essas duas zonas se opõem, não à serviço de uma unidade superior. Regidas por uma lógica puramente

---

<sup>52</sup> FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022, p. 32.

aristotélica, elas obedecem ao princípio da exclusão recíproca: não há conciliação possível, um dos termos está sobrando.<sup>53</sup>

Portanto, a divisão do mundo entre a zona “do ser” e do “não ser”, elaborada pela colonização e refinada pela colonialidade, implementa uma organização social pautada em dicotomias e direcionamentos maniqueístas. Isto resulta em uma leitura social, política e econômica dos corpos como pares opostos e incompatíveis, bem como, na implementação da essencialidade humana como “do bem” ou “do mal”.

Apesar da intenção do olhar colonizador em buscar a homogeneização desta divisão a partir do evento racial, a fim de justificar a sua própria estrutura de violência, tanto a zona “do ser”, quanto a zona do “não ser”, são heterogêneas, já que existem múltiplos sistemas de dominação que produzem privilégios de maneira transversal, imbricada, pois o processo de humanização autoriza violências distintas e inúmeras sobre os corpos que estão situados nestes lugares impostos.<sup>54</sup>

Para fins deste trabalho, estes sistemas de dominação são identificados como o racismo, capitalismo, o cisheteropatriarcado e a colonialidade. Portanto, trata-se de sistemas sob os quais a dominação opera de acordo com as relações de poder ali instituídas, que fazem uso de mecanismos de violência específicos a seus objetivos de domínio.

Como já exposto, o capitalismo e as relações de trabalho foram constituídos de formas distintas no Sul Global, sendo atravessadas pelos sistemas de dominação. Por exemplo, o reconhecimento e a proteção de determinadas formas de trabalho estão intrinsecamente ligados à quais corpos estavam majoritariamente laborando. O trabalho formal foi negado à população negra com as políticas de embranquecimento e imigração ao longo de nossa história. Até muito recentemente o trabalho rural e doméstico se encontravam excluídos da proteção jurídica, seguimentos profundamente atravessados por eixos de dominação do cisheteropatriarcado e do racismo.

---

<sup>53</sup> FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022, p. 35.

<sup>54</sup> ALMEIDA, Daniela. **Pensando a “violência contra mulheres” na zona do não ser**: implicações jurídicos-políticas. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2020, p. 119.

O pensamento de Fanon busca, a partir da compreensão desta relação entre colonizados e colonizadores implementada pela lógica colonial, reivindicar o direito dos “condenados da terra” ao status de humanos. O autor não utiliza o termo de “condenados” no sentido pejorativo, pelo contrário, Fanon é reconhecido como figura revolucionária, tanto em sua escrita, quanto em sua atuação direta em lutas anticoloniais na África, especialmente na Argélia.

Reforço esse aspecto para ressaltar que, ao manejar os conceitos das zonas “do ser” e “do não ser”, não visio uma visão determinista de que determinados corpos e ocupações estão fadados à exclusão. Pelo contrário, nessa relação de criação de subjetividade entre colonizador e condenado há espaço para resistências, mesmo que imperfeitas. Por exemplo, entre as pautas dos trabalhadores mais precarizados pela plataformização também existe espaço para manifestações que denunciam a colonialidade do trabalho e entendem como sua exclusão do direito do trabalho ainda faz parte do projeto colonial. Explorarei essas resistências no último capítulo da tese, utilizando uma lente fanoniana.

Antes disso, apresentados os alicerces teóricos anticoloniais para essa tese, passarei a discutir como a noção de precariedade se relaciona com a questão do trabalho, principalmente quando confrontada com as diferenças entre Norte e Sul Globais.

### **2.3. Precariedade no trabalho periférico**

O giro decolonial nos exige questionar uma visão eurocentrada da realidade, colocando em xeque construções universalistas e denunciando como a colonialidade atravessa as construções do capitalismo e do mundo do trabalho. Dos argumentos expostos nos tópicos anteriores, três pontos levantados por Aníbal Quijano são de vital importância para a discussão da precariedade no trabalho em contexto brasileiro: (i) a criação da “Europa” como identidade através da colonização dos territórios e povos das Américas e da África; (ii) a invenção do “branco” como consequência da desumanização do Outro, em especial das populações sequestradas e escravizadas, essa separação com base na superioridade do primeiro e da dominação do segundo; (iii) do desenvolvimento do capitalismo

industrial através da expropriação dos recursos naturais das colônias e dos corpos escravizados, dos quais foi retirado o trabalho “gratuito” nos processos de agricultura e mineração responsáveis por alimentar a revolução industrial europeia e a manutenção de sua hegemonia.<sup>55</sup>

A colonialidade aqui é precisamente o elo entre esses momentos constitutivos da sociedade e economia entre a periferia do capitalismo e o seu centro, retratados, respectivamente, como o Sul Global e o Norte Global. Apesar do colonialismo moderno ter seu período delimitado no tempo, a colonialidade é entendida como a manutenção desses poderes de hierarquização e violência no tempo, mesmo sem a existência formal das colônias.<sup>56</sup> Dessa forma, ao investigar como ocorre a precarização do trabalho no Brasil contemporâneo, é necessário reconhecer as interligações das (re)invenções do capitalismo na periferia e em seu centro.

A proposta dessa tese é analisar a precarização das relações do trabalho através dessa noção de colonialidade, verificando como a plataformização não somente afeta o contexto do Sul Global, mas como é afetada por ele, representando uma expansão desse viver periférico e da exploração colonial das pessoas que trabalham para outros territórios hegemônicos.<sup>57</sup>

Esse é um argumento feito por Ludmila Abílio, que reconhece a uberização como uma tendência mundial de controle do trabalho catalisada pelo gerenciamento algorítmico.<sup>58</sup> Certamente as tecnologias informáticas utilizadas alteram e intensificam as formas de exploração do trabalho, mas certas características centrais dessa precarização não são exatamente novidade para o Sul Global. Essa é uma das limitações de visões eurocentradas da precarização: elas partem de um pressuposto da existência de um estado de bem-estar social (*Welfare State*), enquadrando suas

---

<sup>55</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 171.

<sup>56</sup> MALDONADO-TORRES, Nelson. Análítica da colonialidade e da descolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 33-36.

<sup>57</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020, p. 40.

<sup>58</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberization: The Periphery as the Future of Work?, In: SURIE, A; HUWS, U (eds.). **Plataformization and Informality**. London, UK: Dynamics of Virtual Work, 2023, p. 141.

discussões e conceitos em uma realidade que simplesmente não se encaixa no Sul Global.

Como comentado, o capitalismo periférico formou-se a partir de uma relação com o racismo, governos autoritários e a exposição à morte de trabalhadores, seja na implementação do capitalismo, seja nos períodos atuais de expansão do neoliberalismo.<sup>59</sup>

Essa limitação precisa ser enfrentada não somente quando discutimos o tema da precarização do trabalho, mas do tema da precariedade em geral. Afinal, o termo “precarização do trabalho” ou “trabalhadores precarizados” é recorrente na discussão, tanto na academia, quanto na política. Porém, acabam se tornando termos generalizados, abstratos e potencialmente sem significado preciso ou desprovidos de força política.<sup>60</sup> Ainda mais importante, se o tema da precariedade se tornou presente nas discussões do mundo do trabalho, as relações trabalhistas se mostram um foco originário das discussões da precariedade, apesar de não ser o único.

Andries Baart mapeou alguns dos principais usos da expressão precariedade e suas derivações, argumentando que o termo precisa significar algo além de problemas em relação ao emprego, moradia, saúde e pobreza em geral. Precariedade seria uma questão global, não restrita aos países pobres, mas, também, agiria “nos países ricos e emergentes”, mesmo que de formas adaptadas.<sup>61</sup>

O autor elege conceitos “modernos contemporâneos” distintos de precariedade: (i) precariedade como incerteza no emprego (Pierre Bourdieu); (ii) precariedade como desintegração do tecido social por novas condições de trabalho (Robert Castel); (iii) precariedade como uma perigosa nova classe de trabalhadores: o precariado (Guy Standing); (iv) precariedade como “a exceção agora é a norma” (Oliver Marchart); (v) condição de precariedade (Judith Butler); (vi) precariedade

---

<sup>59</sup> PELE, Antonio. The Rise (and Fall) of Authoritarian Dignity. Political Struggles and Tropical Necropolitics in Brazil. In: MATTHIS, Klaus; LANGENSAND, Luca (ed.). **Dignity, Diversity, Anarchy**. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2021, p. 85

<sup>60</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 7-8.

<sup>61</sup> BAART, Andries. Precariousness, Precarity, Precariat, Precarization, and Social Redundancy. In: FLOWER, Michael; HAMINGTON, Maurice. **Care Ethics in the Age of Precarity**. University of Minnesota Press, 2021, p. 92.



como o Norte Global sendo reinventado pelo Sul Global (Kathleen Millar).<sup>62</sup> Nota-se, de início, que as três primeiras abordagens são diretamente centradas na questão do trabalho, enquanto as últimas três ainda dialogam com o tema. Apesar de distintas, esses conceitos possuem pontos em comum e serão analisados a partir de agora através de uma lente anticolonial.

Bourdieu utilizou o termo precariedade (*précarité*) pela primeira vez ainda nos anos 60 quando estudava a experiência de desemprego e subempregos na Argélia, mas seu uso somente ganhou espaço quando o autor o retomou no final dos anos 90, no contexto de reformas neoliberais que botavam em risco as seguranças do trabalho e do emprego na França.<sup>63</sup> Cabe aqui ressaltar que o próprio autor reconheceu na época que “agora a precariedade estava em todos lugares”, ressaltando que seu trabalho anterior sobre a Argélia se mostrava “talvez um dos seus mais contemporâneos”.<sup>64</sup>

De certa forma, essa afirmação de Bourdieu parece confirmar a visão eurocentrada do fenômeno da precariedade: ao inicialmente utilizar o termo em uma área marcada pela colonialidade, e, após reconhecer sua presença em território francês, o autor reforça o argumento de que a precariedade funciona como uma expansão da vida periférica (como será explorado mais tarde nesse tópico).

Essa visão de precariedade está ligada ao “novo” movimento de desintegração das relações de trabalho, incluindo a flexibilização das relações de emprego e do crescimento do desemprego na sociedade.<sup>65</sup> Tal perspectiva é seguida por Castel, que vai contemplar a precariedade em dois diferentes eixos: (i) a integração/não integração da pessoa através do trabalho; e (ii) a integração/não integração da pessoa através de relações sociais.

Para Castel, o estado do bem-estar social significa, além da proteção ao trabalho, uma proteção aos riscos sociais. Com o avanço do neoliberalismo e seu

---

<sup>62</sup> BAART, Andries. Precariousness, Precarity, Precariat, Precarization, and Social Redundancy. In: FLOWER, Michael; HAMINGTON, Maurice. **Care Ethics in the Age of Precarity**. University of Minnesota Press, 2021, p. 92-101.

<sup>63</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 2-3.

<sup>64</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 2-3.

<sup>65</sup> BAART, Andries. Precariousness, Precarity, Precariat, Precarization, and Social Redundancy. In: FLOWER, Michael; HAMINGTON, Maurice. **Care Ethics in the Age of Precarity**. University of Minnesota Press, 2021, p. 94.

processo de desregulação social, o autor ressalta como o dismantelamento do que poderíamos chamar de seguridade social colocaria até mesmo as pessoas empregadas em uma “zona de vulnerabilidade”. Abílio relembra como a noção de “viver por um fio” proposta por Castel retrata bem essa instabilidade encontrada nos desmanches do estado de bem-estar social.<sup>66</sup>

Novamente: assim como Bourdieu, Castel se refere à realidade europeia e as consequências da ascensão do neoliberalismo, pressupondo a existência sólida de marcos normativos e políticas públicas que de fato garantiam um nível substancial de bem-estar social, algo que não pode ser verificado em regiões periféricas do capitalismo. Apesar disso, ambas as noções são complementares e valiosas, pois denunciam como a precariedade está ligada fundamentalmente às relações de trabalho e a importância de garantias através do direito e do Estado. Uma investida neoliberal aos direitos trabalhistas e à seguridade social será um aumento da precariedade naquela sociedade.

O próximo conceito mapeado por Baart diverge consideravelmente das duas primeiras, apesar de também centralizar o trabalho: o precariado. Guy Standing identifica o início do termo também na França dos anos 80, um neologismo da união das palavras “precarizado” e “proletário”.<sup>67</sup> Standing também parte do contraste com as gerações passadas que gozavam de “um padrão fordista de empregos de tempo integral”, que possuiriam estruturas hierárquicas e de progressão reconhecíveis, além de uma identidade de classe e profissional que promoveria uma base de solidariedade.<sup>68</sup>

Já o precariado seria um grupo que não se adequaria ou conceito de classe trabalhadora ou de proletariado. Tais noções sugeririam populações em contratos de trabalho de longo prazo, estáveis e com horário fixo, ao contrário do precariado, que frequentemente sequer conheceria seu empregador ou teria alguma estabilidade profissional. Para Standing, o precariado se encontraria em uma existência precária, indo além de má remuneração, mas uma normalização dessa instabilidade.

---

<sup>66</sup> ABÍLIO, Ludmila. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. In: **Margem a Esquerda**. Revista da Boitempo, n. 36, Capitalismo Digital?, 2021, p. 58.

<sup>67</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 9.

<sup>68</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 3.

Mais precisamente, o autor define o precariado como:

peças que não possuem as sete formas de segurança relacionada ao trabalho que social democratas, partidos trabalhistas e sindicatos almejavam como sua agenda de ‘cidadania industrial’ pós segunda guerra mundial, criadas para a classe trabalhadora ou o proletário industrial. Nem todos precariados teriam todas as sete formas de segurança, mas tirariam notas baixas em todos os pontos. [tradução livre]<sup>69</sup>

O autor cita as setes formas de segurança, que são reproduzidas aqui. Nota-se que algumas são de difícil tradução literal por utilizarem termos semelhantes, qual pela qual também serão incluídos os termos no inglês original<sup>70</sup>:

- (i) Segurança no mercado de trabalho (*labour market security*): uma quantidade adequada de ofertas de remuneração ou trabalho
- (ii) Segurança no emprego (*employment security*): proteção contra dispensa arbitrária, regulação nas contratações, custos para empregadores que as desrespeitem.
- (iii) Manutenção no trabalho (*job security*): possibilidade de manutenção no seu cargo, barreiras que evitem a substituição do seu cargo, além da oportunidade de ascensão real para outros cargos
- (iv) Segurança do trabalho (*work security*): Proteção contra acidentes e doença, limites na jornada, compensação contra acidentes
- (v) Segurança de habilidades (*skill reproduction security*): Oportunidade para aprender novas habilidades, além da oportunidade de utilizá-las para avançar no trabalho
- (vi) Segurança na remuneração (*income security*): Segurança de remuneração adequada e estável, como um salário-mínimo, plano de carreira, além de um sistema de seguridade social
- (vii) Segurança na representação (*representation security*): Possuir voz na representação coletiva, como sindicatos independentes e direito de greve.

<sup>69</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 10-11.

<sup>70</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 10.

De certa forma, ao analisar a precarização do trabalho no Brasil, é razoável a afirmação que esse processo ameaça as formas de segurança citadas, mas também precisamos questionar: o grupo que trabalha sob essas condições precárias é realmente novo?

Ao argumentar a existência de uma “nova classe” (ou “nova classe em formação”, pelo menos), a noção do precariado falha em alterar as dinâmicas de produção do capitalismo. Muitos dos sintomas que Standing identifica poderiam ser explicados como a implementação de condições subalternas de trabalho, que antes estavam substancialmente restritas ao capitalismo periférico.<sup>71</sup>

Os pressupostos de segurança apresentados por Standing parecem recorrer a uma suposta condição de trabalho fordista industrial, também localizando a perda dessas seguranças na expansão do neoliberalismo e suas formas de “flexibilização do mercado de trabalho”. Apesar do autor reconhecer o papel dos trabalhadores imigrantes e sua importância para o novo grupo dos precariados, novamente encontramos uma visão que parece cega à realidade do mundo do trabalho quando recusamos uma visão eurocentrada e universalista do tema.

Nesse sentido, Ruy Braga, ainda utilizando o termo precariado, fala como parte da formação da classe trabalhadora industrial brasileira se deu sob uma “miragem fordista”, em uma promessa de um modo de trabalho do bem-estar social, mas encontrando a realidade de um trabalho instável, perigoso e do desemprego. Como ele diz:

[os trabalhadores] Angustiadados, eles logo perceberam a distância entre as promessas desenvolvimentistas e a realidade do fordismo periférico. Para aproximarem-se das condições de vida almejadas, os grupos de trabalhadores precisam se mobilizar por seus direitos trabalhistas<sup>72</sup>

Cabe ressaltar outro ponto de frequente crítica a Standing: sua noção de que o precariado não teria uma identidade relacionada ao trabalho, pois suas funções não seriam fixas, não teriam tradição social de trabalho com práticas e

<sup>71</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 4.

<sup>72</sup> BRAGA, Ruy. **A Política do precariado**. Boitempo. São Paulo. 2012, p. 81.

reciprocidade. Para ele, o precariado não se sentiria parte de uma comunidade de trabalhadores com algum nível de solidariedade.<sup>73</sup>

Apesar dessa análise reconhecer o nível de precariedade induzida à essas pessoas, essa noção carrega um significado fatalista e beirando o pejorativo, algo que é reforçado pelo termo “nova classe perigosa”. Como Millar comenta: “Standing faz representações apocalípticas do precariado como potencialmente explosivo e reacionário, abastecidos de raiva e anomia, certamente revivendo a descrição de Marx dos *lumpenproletariat* como uma classe perigosa”.<sup>74</sup>

A sugestão da criação de uma nova classe dos precariados não parece traduzir com precisão a realidade da precarização. De um lado, ela divide e exclui definições clássicas de classe, do outro lado não apresenta um novo paradigma preciso, correndo o risco de não reconhecer a organização desse grupo.

Em contraponto, a proposta de Judith Butler sobre precariedade caminha para o diretamente oposto, criticando o individualismo e buscando no campo da ética uma discussão sobre a precariedade. Dos conceitos apresentados, esse é o primeiro que não origina em algum campo da sociologia, nem centraliza o trabalho em sua análise. Entretanto, a forma que a autora investiga temas como vulnerabilidade, violência, luto e assembleias dependente necessariamente de suas concepções sobre precariedade.

“Concepções” no plural, já que Butler utilizou o termo de formas distintas em diferentes momentos da sua obra, tanto como “condição precária” (*precarious/precariousness*), quanto como precariedade (*precariaty*).<sup>75</sup> Apesar da distinção não estar sempre presente na obra da autora, ambos os significados possuem especial importância para a presente discussão desse tópico.

Iniciarei pela “condição precária”, um debate que Butler realiza no livro *Precarious Life*, uma discussão sobre interdependência com os escritos de

---

<sup>73</sup> STANDING, Guy. **The Precariat. The New Dangerous Class**. Bloomsbury Academic. London. 2011, p. 12.

<sup>74</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 4.

<sup>75</sup> BUTLER, Judith. **Corpos em aliança e apolítica das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018, p. 6.

Emmanuel Levinas.<sup>76</sup> Nesta proposta profunda de interrelacionalidade, não seria possível para uma pessoa se reconhecer sem a existência de um “Outro”.

Esse “Outro”, no qual enxergaríamos seu “rosto”, não seria uma representação literal, mas um reconhecimento de si mesmo através da visão do Outro. Isso faria parte da condição humana: precisamos desse Outro para nos reconhecer, e nesse reconhecimento também tomaríamos conta das nossas próprias vulnerabilidades: “o Outro pode me ofender”; “eu posso ofender o Outro”. É essa relação que nos conectaria com a vulnerabilidade da morte, gerando simultaneamente à tentação de preservar a vida (salvando a sua vida e a do Outro), e de terminar aquela vida (protegendo a sua vida, ou o Outro se protegendo).<sup>77</sup>

Para Butler, essa profunda interdependência nos exige reconhecer a vulnerabilidade do outro, assim como reconhecemos as nossas. Essa condição precária compartilhada pela humanidade pode permitir um encontro ético entre as pessoas, mas também pode significar a tentação de apagar o outro: se eu aniquilo o Outro por causa de sua vulnerabilidade, eu também nego essa mesma vulnerabilidade em mim.

Isso se traduz na violência e exploração especialmente direcionadas às populações vulnerabilizadas, vistas como diferentes ou perigosas. Apesar de Butler apontar a condição de precariedade como universal, suas consequências são distribuídas de forma desigual e dentro das construções de gênero, classe, nacionalidade, sexualidade, habilidade, idade e tantas outras distinções sociais.<sup>78</sup>

É precisamente nesse ponto que a noção de condição precária de Judith Butler vai se conectar com o tema da precarização do trabalho. A autora diferencia essa “vulnerabilidade universal” das condições de dependência para uma vida vivível:

Vulnerabilidade não é exatamente o mesmo que dependência. Para viver, dependemos de alguém, de algo ou de alguma condição. Mas, se a pessoa da qual dependemos desaparece, ou aquele objeto nos é retirado, ou a instituição social desmorona,

<sup>76</sup> BUTLER, Judith. **Precarious life: the powers of mourning and violence**. New York. Verso Books, 2006, p. 130.

<sup>77</sup> BUTLER, Judith. **Precarious life: the powers of mourning and violence**. New York. Verso Books, 2006, p. 135.

<sup>78</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 4.

ficamos vulneráveis à expropriação, abandonados ou expostos de tal forma que a vida pode perfeitamente se torna inviável. O entendimento relacional da vulnerabilidade mostra que não somos completamente separáveis das condições que tornam nossa vida possível ou impossível.<sup>79</sup>

Então, enquanto a condição precária é universal, a precariedade em si é distribuída de forma a afetar corpos específicos; afetando aqueles que são vistos como descartáveis ou não adequados para a norma, seja ela econômica, seja do racismo, da xenofobia ou da heteronormatividade. A precariedade seria um processo induzido por instituições de Estado e econômicas, introduzindo insegurança no trabalho, destruindo serviços sociais e dando espaço para “modalidades empreendedoras apoiadas por fortes ideologias de responsabilidade individual e pela obrigação de maximizar o valor de mercado”.<sup>80</sup>

Apoiada em Wendy Brown, Butler relaciona essa precariedade com o avanço do neoliberalismo:

Na modalidade neoliberal, cada um de nós é responsável apenas por si mesmo, e não pelos outros, e essa responsabilidade é principalmente e acima de tudo uma responsabilidade por nos tornarmos economicamente autossuficientes em condições em que a autosuficiência está estruturalmente comprometida. Aqueles que não têm condições de pagar por assistência médica constituem apenas uma versão de uma população considerada descartável.<sup>81</sup>

Unindo ambos os conceitos (condição precária e precariedade), Butler denuncia como certos corpos e vidas são vistos como dignos de luto (enlutáveis), enquanto outros são descartáveis, mortes invisíveis ou nunca entendidos como vivos. Por exemplo, a autora critica a diferença entre biopolítica e o conceito de biopoder de Foucault. O biopoder seria uma “forma de morte que se abate brutalmente sobre a vida”, sendo uma forma de poder que teria sido praticamente substituída pelas formas mais súteis da biopolítica.<sup>82</sup> Porém, Butler ressalta que os dias de morte abrupta e violenta nunca acabaram, principalmente quando

<sup>79</sup> BUTLER, Judith. **A força da não violência**: um vínculo ético-político. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 50.

<sup>80</sup> BUTLER, Judith. **Corpos em aliança e apolítica das ruas**: notas para uma teoria performativa de assembleia. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018, p. 21.

<sup>81</sup> BUTLER, Judith. **Corpos em aliança e apolítica das ruas**: notas para uma teoria performativa de assembleia. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018, p. 32.

<sup>82</sup> BUTLER, Judith. **A força da não violência**: um vínculo ético-político. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 94.

consideramos corpos atravessados pelo racismo e vistos como não enlutáveis. Resgatando Fanon, aqueles na zona do não-ser.

A precariedade é distribuída de forma desigual, afetando desproporcionalmente a periferia do capitalismo, mas também populações vulnerabilizadas dentro do centro (pessoas de Cor, imigrantes, mulheres, *queers* e tantas outras). Apesar de não centralizarem nas relações de trabalho, as noções de precariedade de Butler parecem se ancorar menos em concepções eurocentradas de trabalhadores, e mais em fornecer alternativas para alianças e assembleias para resistências.

Essa distribuição desigual da precariedade através do Norte e Sul Globais é o ponto de análise proposto por Kathleen Millar, argumentando que o próprio conceito de precariedade é de origem do Norte Global e deve ser reinventado pelo Sul Global. Novamente, ao partir de contextos eurocentrados e pressupondo estruturas localizadas em um estado de bem-estar social fordista, o conceito de precariedade corre o risco de estar enraizado em uma certa nostalgia que o resto do mundo simplesmente não pode compartilhar.<sup>83</sup>

Kathleen Millar reconhece um dos limites da precariedade como uma categoria política, como uma “decepção da elite”, tanto no sentido de profissionais com carreiras antes protegidas e agora vislumbrando os riscos da insegurança profissional e social, quanto nessa nostalgia centrada em um posto de vista norte-cêntrico.<sup>84</sup>

Para essa autora, a noção de precariedade pode ser encontrada com outros nomes fora do contexto europeu, como, por exemplo, debates de marginalidade e informalidade no trabalho na América Latina, demonstrando que, para o Sul Global, a genealogia da precariedade precisa reconhecer que a insegurança no trabalho (e na vida) que faz parte do desenvolvimento do capitalismo.<sup>85</sup> Ainda mais, como já foi exposto nesse trabalho, a divisão desigual dessa precariedade também se fez

---

<sup>83</sup> BAART, Andries. Precariousness, Precarity, Precariat, Precarization, and Social Redundancy. In: FLOWER, Michael; HAMINGTON, Maurice. **Care Ethics in the Age of Precarity**. University of Minnesota Press. 2021, p. 100.

<sup>84</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 5.

<sup>85</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 6.



presente em determinadas populações não brancas e trabalhadoras, mesmo dentro do contexto fordista, e que nunca foram de fato contempladas pelo estado de bem-estar social.

Millar faz essas críticas no sentido de reforçar a importância de reinventar a noção da precariedade através do Sul. Ela reforça que, apesar da experiência da maioria do mundo ser diferente, o estado de bem-estar social fordista servia como um “sonho ou aspiração”, objeto de luta política e conquistas sociais importantes.

Se o debate eurocêntrico da precariedade encontra seus limites em não reconhecer realidades distintas, o uso político do conceito de precariedade no Sul Global é importante para reconhecer “como as relações entre trabalho precário e vidas precárias mudam entre diferentes períodos históricos, localizações geopolíticas e posições sociais”.<sup>86</sup>

Esse é um ponto central para essa pesquisa: apesar de reconhecer que o estado de bem-estar social fordista europeu nunca se concretizou em grande parte do Sul Global, isso não significa dizer que esse território e suas populações são hegemônicas e vivem a precariedade distribuída igualmente em todas suas camadas. De um lado, apesar de muitas vezes serem vistas como “miragens”, seria irresponsável negar a importância de instituições protetivas conquistadas no Brasil, como, por exemplo, a Justiça do Trabalho. De outro lado, é necessária a reflexão sobre aqueles que foram excluídos dessa proteção, como foi o caso do trabalho doméstico antes da emenda constitucional (EC) n. 72 em 2013, ou como determinados setores agora planejam fazer com os trabalhadores plataformizados.

A própria concepção binária de trabalho formal/trabalho informal é algo que merece um olhar mais cuidadoso, principalmente quando falamos de formas de trabalho que nunca estiveram necessariamente contempladas dentro do trabalho assalariado.<sup>87</sup> Abílio também reforça essa posição ao comentar o contexto brasileiro, no que ela chama de “modo de vida periférico” como um constante estado de “viração”. Segundo a autora:

---

<sup>86</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 6.

<sup>87</sup> MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017, p. 7.

A viração é aqui compreendida para muito além do ‘viver de bicos’ ou ser um trabalhador informal. Rompendo com as dualidades perigosas que se armam em torno do par trabalho formal/informal, a definição descreve estratégias de vida e o movimento cotidiano e permanente que se armam em um mundo onde nada está garantido, nem o emprego, nem a casa, nem a vida.<sup>88</sup>

Assim como conceitos anteriores de precariedade, a noção de viração mobilizada por Abílio também vai além do trabalho, pondo em questão a ausência de uma seguridade social e instituições sociais que, ou foram desmanteladas pelo capitalismo (ou a expansão neoliberal), ou nunca foram disponíveis para determinadas populações dentro da periferia.

Dessa forma, enquanto no ponto de vista europeu hegemônico a precariedade significa uma recente insegurança no emprego, aqui falaríamos de gerações que nunca tiveram essa segurança, seja por não terem acesso à carteira de trabalho, seja por esses empregos serem tão instáveis que nunca garantiam uma permanência. Mais que isso, uma permanência que é constantemente ameaçada por vulnerabilidades diretamente ligadas à periferia: o perigo no trabalho e no deslocamento; o risco de perda da moradia por condições climáticas e habitação precária; a violência urbana que atinge desproporcionalmente suas famílias, entre tantas outras.<sup>89</sup>

Para essa autora, o capitalismo periférico é construído a partir dessa viração, visto que sempre coube a essas pessoas que trabalham o autogerenciamento no viver periférico. Nas palavras da autora:

A viração descreve os movimentos que vão tecendo eficaz e informalmente a infraestrutura e os serviços urbanos que garantem a reprodução social da classe trabalhadora periférica [...] num mecanismo de rebaixamento do valor da força de trabalho em que são transferidos para os próprios trabalhadores, de forma subordinada, custos e responsabilizações sobre sua sobrevivência enquanto tal.<sup>90</sup>

Mais que isso, esse processo estaria certamente em expansão através das novas formas de controle, mapeamento e gerenciamento da força de trabalho

---

<sup>88</sup> ABÍLIO, Ludmila. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. In: **Margem a Esquerda**. Revista da Boitempo, n. 36, Capitalismo Digital?, 2021, p. 58-59.

<sup>89</sup> ABÍLIO, Ludmila. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. In: **Margem a Esquerda**. Revista da Boitempo, n. 36, Capitalismo Digital?, 2021, p. 58-59.

<sup>90</sup> ABÍLIO, Ludmila. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. In: **Margem a Esquerda**. Revista da Boitempo, n. 36, Capitalismo Digital?, 2021, p. 59.

realizada por tecnologias digitais, do uso massivo de coleta de dados e gerenciamento algoritmo, como explorarei nos próximos capítulos.

É por essa razão que Abílio argumenta que o processo de uberização é justamente a subsunção real da viração, no sentido que empresas como a Uber inauguram uma nova forma de controle do trabalho, utilizando dessas tecnologias de gerenciamento para explorar o autogerenciamento do trabalhador ao seu máximo.<sup>91</sup>

A empresa controla tudo: o pagamento, as rotas, a distribuição dos serviços, a quantidade de trabalhadores reservas disponíveis em determinado local, entre outras; mas cabe à pessoa que trabalha tecer estratégias para sobreviver nesse “jogo” de regras ocultas criadas através das plataformas digitais. Enquanto a pessoa que trabalha “vive por um fio”, as empresas coletam todos esses dados e passam a criar formas de controle e gerenciamento de forma automatizada e otimizada.

Ao comparar esse processo de expansão da viração com o debate sobre precariedade, vemos aqui também um processo de expansão de modo de viver periférico, antes localizado em determinadas áreas da periferia, agora se tornando uma forma hegemônica de organização (ou exploração) do trabalho.

Millar apresentou a necessidade de reinventar o conceito de precariedade através da experiência do Sul, mas o que Abílio apresenta é que o processo da uberização escancara essa porta e leva diretamente ao Norte Global essa não tão nova forma de trabalho subordinado e monopolizado.<sup>92</sup> Certamente esse processo afeta primeiro determinadas populações no Norte Global: os imigrantes, os não-brancos, as mulheres, os LGBTQIAP+, mas essa expansão não se restringe à esses grupos, ocupando cada vez mais espaço e profissões antes entendidas como protegidas.

---

<sup>91</sup> ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: A subsunção real da viração. Blog da Boitempo, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

<sup>92</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização**: Globalização de um Sul administrado? Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020, p. 24. Disponível em: <[https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html\\_pt](https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html_pt)>. Acesso em: 5 jun. 2024.

É através dessas reflexões sobre a precariedade no trabalho e viver periférico, dentro de um giro decolonial, que planejo explorar nesse próximo capítulo os conceitos e discussões sobre a plataformização do trabalho.

### 3. A tutela do direito do trabalho e a plataformização

Apresentadas algumas das contribuições decoloniais e visões sobre a precariedade, nesse capítulo passarei a tratar do objeto central da tese: a plataformização das relações de trabalho e suas consequências para a tutela do direito do trabalho. Planejo apresentar esse debate dentro de um giro decolonial, sem evitar recorrer à literatura oriunda do Norte Global, mas com uma visão crítica de como qualquer contribuição pode ser lida diante das feridas coloniais.

O tema da plataformização ganhou espaço na vida comum nas últimas décadas, ocupando gradualmente as ruas e redes desde a crise de 2008, mas definitivamente se tornando um tema inescapável com a virada para atual década, catapultado pelas mudanças decorridas da pandemia Covid-19. Isso não quer dizer que os fenômenos da plataformização não pudessem ser observados antes, ou ligados à movimentos do capitalismo desde o século passado, mas sua expansão nos últimos anos operou com velocidade e intensidade inéditas quando acompanhados das alterações tecnológicas e culturais, junto com o avanço do neoliberalismo e políticas de austeridade e desmonte das políticas de seguridade social no mundo ocidental.

Como esperado, as tentativas de estudo e compreensão desses fenômenos também se multiplicaram durante esse período. Inúmeros conceitos, termologias e interpretações se apresentam simultaneamente, por vezes demonstrando a importância desse debate para os presentes tempos, por outras vezes criando um trajeto tão congestionado de referências distintas que pode ameaçar qualquer avanço na discussão. Esse estado da arte é muito bem apresentado por Ursula Huws ainda em 2019, antes de imaginarmos os efeitos explosivos da pandemia Covid-19 para a área.<sup>93</sup>

Em *Labour in contemporary capitalism*, Huws tenta reunir alguns dos principais termos e correntes para a discussão do tema. Estaríamos vivenciando uma nova forma de capitalismo, como “capitalismo digital”, “capitalismo de plataformas” ou “capitalismo de vigilância”, dentre outros? Outros não entrariam no âmbito do capitalismo, propondo discussões através de “*gig economy*”,

---

<sup>93</sup> HUWS, Ursula. *Labour in contemporary capitalism*: what next?. Springer, 2019, p. 2.

“economia de compartilhamento” ou “economia de plataformas”. Talvez novas compreensões sobre o significado ou organização do trabalho, como “*crowdwork*”, “trabalho *just-in-time*”, e “trabalho digital”?<sup>94</sup>

Huws apresenta outras dúzias de termos relevantes de pesquisa, optei por reproduzir termos de maior relevância para a presente pesquisa, também escolhendo a apresentação de alguns deles em inglês, por terem suas origens no Norte Global, mas que cujo usos em contexto distintos carregam diferentes potenciais e desafios. A importância e a adequação desses termos serão enfrentadas individualmente nesse capítulo.

Para isso, dividirei esse capítulo em três tópicos. No primeiro apresentarei as plataformas como modelo empresarial e suas classificações. No segundo, trarei conceitos e discussões centrais da plataformização no mundo do trabalho, tecendo considerações sobre os mais adequados e os desafios da importação de determinados termos para a realidade brasileira. Por último, discutirei como a plataformização é utilizada no desmonte do direito do trabalho, retomando práticas coloniais de exploração do trabalho enraizadas no racismo.

### **3.1. Plataformas no mundo do trabalho**

A própria frase “plataformas no mundo do trabalho” faz o convite para algumas importantes reflexões. A pergunta mais direta e objeto dessa tese é justamente “como plataformas digitais afetam as relações de trabalho?”. Essa será uma dúvida que espero poder refletir ao longo do texto, ainda tornando a pergunta mais precisa ao adicionar “como afetam as relações de trabalho no Sul Global?”.

Porém, antes é necessário dar um passo atrás e perguntar algo ainda mais direto. Afinal: o que são plataformas? Serão as plataformas um fenômeno inédito em nossa sociedade? São um grupo homogêneo, sendo possível substituir o termo “plataformas” por empresas por nomes predominantes no mercado, como a Uber, ou, no caso brasileiro, talvez a iFood?

Se considerarmos que plataformas de trabalho são heterogêneas, será possível então comparar essas empresas entre si? É razoável comparar a Uber com a 99taxi, já que operam na mesma atividade econômica? E a Uber com a iFood, que

---

<sup>94</sup> HUWS, Ursula. **Labour in contemporary capitalism**: what next?. Springer, 2019, p. 3-5.

ao mesmo tempo compartilham semelhanças, mas exploram atividades distintas? É possível comparar empresas com modelos e atividades absolutamente distintos, como a Getninjas, a Doghero e o Airbnb?

Para responder essas perguntas será preciso retornar à pergunta original: o que significa uma plataforma? Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira sugerem uma definição para iniciarmos a discussão: “Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos”, em seguida apresentando um exemplo não digital de plataforma: uma feira, exemplo do qual me apropriarei nesse início.<sup>95</sup>

É possível apresentar a feira como uma reunião de produtores e vendedores em determinado local, que pode ser fixa ou transitante. Mas por que feiras existem? Por que um vendedor se organizaria de forma a ficar de lado a lado de seus concorrentes? Ao concentrar fornecedores em um único local e criar a expectativa de que seus bens e serviços podem ser ali encontrados, tais fornecedores também podem coletar diversos benefícios.

O mais óbvio certamente é a reunião dos consumidores, que potencialmente ali se concentrarão justamente para ter acesso aos bens e serviços. Os benefícios vão muito além disso: a construção de uma reputação coletiva, possivelmente uma facilidade em lidar com a organização e burocracia necessária para montar e na manutenção da feira, a possibilidade de colaboração entre feirantes para a manutenção um do outro, mesmo que sejam concorrentes.

A figura da feira é de grande importância porque é capaz de desmistificar diversos aspectos tecnofetichistas no debate da plataformização. De certa forma, feiras parecem representar exatamente o oposto que algumas plataformas digitais de trabalho, ainda mais quando falamos de empresas que atuam com entrega de comida e produtos.

A feira representa uma cultura de ir à rua, buscar a comida, uma conexão com a cidade e tratar diretamente com trabalhadores e trabalhadoras, por vezes na figura dos produtores. Já uma empresa que utiliza de uma plataforma digital para

---

<sup>95</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 51.

fazer entregas significa a comida vir a você, evitar as ruas, uma desconexão com a cidade e frequentemente nenhum contato sequer com outro ser humano.

Como podem as duas serem consideradas plataformas? Ao entendermos plataformas como formas de organização e/ou estrutura que possibilita a interação entre diferentes grupos, é possível compreender que tal forma de organização não é exatamente uma “forma disruptiva do capitalismo 4.0” ou algo parecido, mas algo muito mais antigo e comum do que imaginamos.

Tanto uma feira de rua, quanto a iFood são plataformas que conectam diferentes consumidores e fornecedores dentro de uma infraestrutura organizacional. Ambas são plataformas, o que não significa que operam da mesma forma, ou que suas consequências para a sociedade são parecidas, pelo contrário.

Esse contraste deixa evidente que a mera forma organizacional de plataforma não pode ser vista como algo positivo ou negativo, ou pelo menos não sem analisarmos como tal plataforma em específico opera e em qual contexto. É evidente que são necessárias formas de categorizar e diferenciar plataformas, especialmente quando tais plataformas gerenciam o trabalho.

Outro exemplo analógico de plataforma são os *shopping centers*. Símbolos do capitalismo no final do século passado, *shoppings* são plataformas que reúnem fornecedores com consumidores. Aqui também há uma reunião de concorrentes em um mesmo local, mas aqui há uma maior concentração na empresa responsável pela infraestrutura. Ao suprir o estabelecimento com seus requisitos essenciais e amenidades, a administração do *shopping* tem o potencial de demonstrar como uma plataforma orienta o consumo, a concorrência e o trabalho.

Primeiro há o gerenciamento de toda força de trabalho necessária para tal estrutura, assim como regras e disciplina para que esses corpos trabalhando se portem de uma maneira específica. A plataforma pode também permitir que os estabelecimentos também funcionem como plataformas, quando, por exemplo, salões de beleza alugam seus espaços para trabalhadoras atendam seu público.<sup>96</sup> Esse fenômeno foi estudado por Abílio e apresentado como uma forma de

---

<sup>96</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 52.



precarização do trabalho que antecedeu à uberização, servindo como “abertura legal da porteira para a uberização do trabalho no Brasil”.<sup>97</sup> Essas estratégias, além de permitirem o gerenciamento dessa mão de obra de forma indireta, também fazem diluir a responsabilidade jurídica em diversas relações, dificultando que os direitos sejam garantidos.

Cabe também à administração de um *shopping center* desde a distribuição das lojas, como localizar uma praça de alimentação perto do cinema, por exemplo, até pela escolha da arquitetura, trajetos, luzes, sons e cheiros, todas são opções ao dispor da plataforma para estimular certos comportamentos dos consumidores. É possível chamar essas ações de *nudges*, ou pequenos empurrões, impulsos poucos perceptíveis que permitem a manipulação de seus alvos.

A figura do *shopping center* como plataforma também é preciosa para a análise, pois, se as feiras representavam muito do oposto das plataformas digitais de trabalho, os *shoppings centers* parecem adiantar diversas das estratégias de controle e fuga da responsabilização jurídica encontradas nas plataformas digitais.

Se antes um *shopping center* se utilizava de arquitetura e fluxo de trajetos para manter os consumidores engajados, agora os aplicativos das empresas são capazes de enviar notificações diretamente estimulando o consumo. Se o *shopping center* utilizava de campanhas publicitárias para coletar seu Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) para ter acesso ao seu histórico de consumo, agora as empresas com plataformas digitais possuem todo esse histórico, possivelmente também alimentados pelos *cookies* do seu celular, tudo isso sendo alvo de tratamento e potencialmente de comercialização.

Ainda mais grave: se antes o *shopping center* estabelecia estratégias e formas disciplinares para esconder seus trabalhadores e trabalhadoras subordinados, através das plataformas digitais toda sua infraestrutura e as pessoas que trabalham são ocultadas atrás de uma tela ou da imagem de “nuvem”.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: A subsunção real da viração. Blog da Boitempo, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

<sup>98</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021,

Talvez uma das características mais importantes das plataformas digitais seja a noção das empresas “nuvem”. Tais empresas se apresentam escondendo sua materialidade: é como se não tivessem uma localização no mundo real, como se não tivessem estoque, ou, talvez o ponto mais importante, não tivessem trabalhadores e não respondem à legislação ou jurisdições.

Essa tentativa de esconder sua materialidade não opera apenas no campo simbólico ou de publicidade, mas na própria forma que tais empresas se apresentam juridicamente. Sob o guarda-chuva de “empresas de tecnologia”, empresas como a Uber visam se esquivar da sua real função (transporte de passageiros) e de todas as obrigações legais a elas relacionadas. Rafael Grohmann e Julice Salvagni mostram como entre 2009 e 2018 o setor de “empresas de tecnologia” teria expandido de 16% para 56% das vinte maiores empresas do mundo, demonstrando um real crescimento dessa estratégia.<sup>99</sup>

Com a tendência de enquadrar qualquer atividade que envolve uma plataforma digital como “empresas de tecnologia” e completamente separados do direito “tradicional”, cabe a reflexão sobre o que exatamente seria o trabalho plataformizado. A mera existência de um *software* com interface para o usuário utilizar em seu trabalho significa que aquele trabalho é plataformizado?

Seria imprudente dizer que a mera existência de um “aplicativo” ou “*software*” é o suficiente para dizer que uma atividade é plataformizada: existe uma diferença profunda entre utilizar uma tecnologia como ferramenta de trabalho e utilizar uma tecnologia para organizar e distribuir o trabalho. Por exemplo, ninguém diria que advocacia é plataformizada por utilizar um sistema de processo judicial eletrônico (PJE). Porém, caso essa advogada ou advogado tenha sido contratado através de uma plataforma digital de trabalho, como o exemplo da Lawfinder, aqui estaríamos falando de uma plataformização do trabalho.

---

p. 53. Como o caso de trabalhadoras terceirizadas sendo obrigadas a utilizarem a saída de serviço para não “quebrarem o padrão de beleza”. Ver: OLIVEIRA, Marcos Aragão de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho**: Análise das Lesões Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Dialética, 2022, p. 14.

<sup>99</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc, 2023, p. 30.

Por isso é importante ressaltar: a plataformização do trabalho trata justamente de empresas que se utilizam de plataformas digitais para gerenciar o trabalho humano, como Carelli, Oliveira e Grillo dizem:

As plataformas digitais de trabalho seriam modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objetivo principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.<sup>100</sup>

Nesse sentido, Mark Graham e Jamie Woodcock também adicionam o critério de “tendências monopolistas” para as empresas que operam como plataformas digitais de trabalho.<sup>101</sup> Tais empresas funcionariam como intermediadoras de mão de obra, mas intermediadoras que mantêm algum nível de controle sobre os trabalhadores.

As formas pelos quais as empresas fazem isso podem ser profundamente heterogêneas, sendo possível encontrar profundas diferenças entre as empresas e atividades distintas. Por essa razão é importante identificar características ou categorias que tornem possível identificar e diferenciar as plataformas digitais de trabalho.

De Stefano e Aloisi listam uma série de características que são utilizadas pela literatura ao classificar plataformas digitais de trabalho:

(i) a dimensão das plataformas, distinguindo entre uma plataforma global ou presença local; (ii) o local da execução, diferenciando entre tarefas online e tarefas do “mundo real”; (iii) o conteúdo das “tarefas”, distinguindo entre tarefas criativas, rotineiras ou trabalhos manuais; (v) [SIC] o serviço oferecido, distinguindo entre “tarefa específica” e plataformas “generalistas”, (vi) a natureza das tarefas, distinguindo entre atividades de “baixa qualificação” e de “alta qualificação”; (vii) a forma de adjudicação (concurso vs aquisições); (viii) o sistema de pagamento (oferta vs taxa fixa)<sup>102</sup> [Tradução minha].

Com o avanço da plataformização do trabalho, cada vez mais existem mais especificidades e possibilidades de classificações. Algumas se destacam nas suas

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, p. 2609-2634, 2020, p. 2622.

<sup>101</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy*. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 55.

<sup>102</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. *European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'*. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 9.

capacidades de reconhecer características centrais e tecer distinções importantes entre plataformas. Com isso em mente, apresentarei algumas dessas opções.

### 3.1.1. Pela localização do trabalho

Uma proposta de classificação é a verificação se o trabalho realizado é necessariamente ligado a uma localidade ou não. Woodcock e Graham chamam a divisão entre “*geographically tethered*” (determinado geograficamente) e *cloudwork* (trabalho em nuvem).<sup>103</sup> Ambos modelos dependem de tecnologias digitais e de informação para que sejam oferecidos pelas plataformas, mas o trabalho determinado geograficamente seriam os que somente podem ser oferecidos por trabalhadoras e trabalhadores que estejam em local específico e em horário específico. De forma distinta, o *cloudwork* supostamente poderia ser desempenhado por uma pessoa em local indeterminado, por vezes também com requisitos temporais menos precisos.

Os trabalhos determinados geograficamente são de fácil visualização, em sua hegemonia representando a ponta da lança da plataformização. Dentre eles os mais comuns são o transporte de passageiros, o transporte de mercadorias e os trabalhos domésticos ou gerais. Apesar do trabalhador ou trabalhadora precisar estar no local específico e no tempo específico, a tendência da exploração realizadas pelas empresas é de apenas remunerar o fragmento do tempo em que a atividade estava sendo diretamente realizada. Os outros momentos, como a busca pelo serviço ou tempo de espera por uma tarefa frequentemente são desconsiderados para efeitos de remuneração e proteção.

Dessa forma as empresas conseguem ter um exército de reserva de trabalhadores disponíveis imediatamente, mas sem ter que arcar com esse custo. O risco e custo econômico é completamente transferido para quem trabalha.

No modelo do *cloudwork* a situação não é muito distinta. A maior diferença está na não exigência formal que o trabalho seja realizado a partir de algum espaço físico específico. Mas o trabalho remoto não é novidade da

---

<sup>103</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 64-66.

plataformização, pelo contrário, sendo recorrente e regulamentado pelo direito do trabalho.

Esse é um dos perigos da noção de trabalho pela nuvem, ou trabalho online, já que ele pode esconder que há, em algum lugar, alguém trabalhando fisicamente. A transferência do esforço do trabalho para localidades onde o valor do trabalho é menor também não é inédito, sendo na verdade uma das tendências da globalização e aumento das terceirizações (*social dumping*).

Como Carelli e Oliveira colocam: “O trabalho é sempre localizado: o que pode se deslocar de maneira quase instantânea é o produto do trabalho. O ciberespaço não existe: é uma ficção trazida para possibilitar ou justificar a fuga da legislação.”<sup>104</sup> Essa noção é essencial para interromper a invisibilidade do trabalho, como coloca Noopur Raval ao discutir como o trabalho desempenhado por pessoas no Sul Global é ocultado através das tecnologias digitais.<sup>105</sup>

Uma diferença importante entre o trabalho determinado geograficamente e o *cloudwork* é a distribuição do trabalho. No primeiro geralmente a tarefa é distribuída para uma pessoa específica, que deverá realizá-la imediatamente ou em momento acordado.

Entretando, no *cloudwork* os meios digitais da realização do trabalho ou a própria natureza da tarefa podem permitir formas mais complexas de contratação. Esta contratação também pode ser individual e imediata, por exemplo: a plataforma distribuí a tarefa de tradução de um texto, com um prazo específico e a ser remunerada quando completa. Porém, nada impede que um contratante divida a sua tarefa em inúmeras outras, possibilitando que uma quantidade maior de trabalhadores opere na mesma função, repartindo o trabalho em microtarefas (*crowdwork*).<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 66.

<sup>105</sup> RAVALL, Noopur. Interrupting invisibility in a global world. *Interactions*, v. 28, n. 4, p. 27-31, 2021, p. 30.

<sup>106</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of work and employment series*, N. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 4.

Outra forma diferente seria a de “premiação”, que ocorre quando o ofertante disponibiliza a tarefa para um grupo indeterminado de pessoas, mas promete o pagamento apenas para quem realizar a tarefa primeiro, melhor ou uma combinação de ambos. Essa estratégia de contratação frequentemente exige que todos os participantes cedam o uso da propriedade intelectual do trabalho, mesmo que não sejam contemplados com o “prêmio”.<sup>107</sup>

As formas de exploração via *cloudwork* são inúmeras e engenhosas e, apesar de menos visíveis que as geograficamente determinadas, também oferecem riscos à proteção do trabalho, podendo gerar novas tendências e frequentemente ultrapassando fronteiras de legislação e jurisdição.

### 3.1.2. Pela atividade da empresa

Uma adição à essa lista seria a sugestão de classificação seria justamente questionar a verdadeira atividade econômica desempenhada pela empresa. Carelli e Oliveira destacam como a parcela de tecnologia digital dessas empresas não são sua atividade empresarial, mas sim uma mera condição para a implementação das suas formas de negócio e que permitem que realizem sua atividade econômica em determinada velocidade e escala.<sup>108</sup> A verdadeira atividade empresarial é encontrada no serviço ou bem oferecido aos consumidores e, mais frequentemente do que não, é bastante evidente, se não explícito no próprio nome da empresa.

Parece óbvio, não existem (ou pelo menos não deveriam) “empresas aplicativos”. Da mesma forma, não existem “trabalhadores de aplicativo”, a não ser que estejamos falando de desenvolvedores de aplicativos.<sup>109</sup> Nesse sentido, Maria não é uma “motorista de aplicativo”, mas uma “motorista”. João não é “entregador de aplicativo”, mas um motofretista. Nenhum dos dois dirige um aplicativo para chegar ao seu destino. A tecnologia digital é apenas uma ferramenta, uma das diversas envolvidas naquela atividade.

---

<sup>107</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 23.

<sup>108</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 72.

<sup>109</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 82.

Como os autores indicam, essas empresas “são especialistas em aplicar tecnologias sociais para a realização de seus negócios”.<sup>110</sup> Dificilmente elas realmente inauguraram sua atividade. A Uber não inventou o transporte particular de pessoas, atividade que antecede a existências de carros, quando trabalhadores negros operavam como “carregadores de cadeiras” nas ruas do Brasil imperial.<sup>111</sup> A iFood não inventou a entrega de comida ao domicílio, sendo possível identificar organizações como os *Dabbawalas* operando nessa atividade na Índia desde o final do século XIX.<sup>112</sup>

Se tais empresas inauguraram algo, essa novidade teria sido a forma como se colocaram no mercado, frequentemente se utilizando do termo “empresa de tecnologia” para se esquivar de quaisquer regulações e obrigações existentes naquela atividade. O descumprimento de regulações e práticas criam uma desvantagem concorrencial substancial e, quando unidas com seus aportes financeiros, causam a verdadeira razão dessas empresas serem “disruptivas” em suas áreas de atividade. Não se trata de inovação, mas a criação de vantagens às custas da concorrência, regulação e, principalmente, dos trabalhadores.

Nesse sentido, é forte o argumento para classificar as plataformas digitais de trabalho em suas áreas de atuação. São alguns os benefícios dessa escolha, o primeiro deles sendo impedir comparações inadequadas apenas por empresas operarem como plataformas digitais. Não faz sentido uma discussão sobre regulação que tenha como objeto a contratação de trabalho através da Uber, o Airbnb e a Maryhelp simultaneamente. Melhor seria o questionamento: como a legislação já existente afetaria tais empresas nas atividades de transporte de pessoas, hospedagem e trabalho doméstico, respectivamente?

Outro argumento é que a plataformização do trabalho é um projeto em expansão, alcançando cada vez mais atividades e profissões. Dessa forma, ao

---

<sup>110</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 72.

<sup>111</sup> REIS, João José. A greve negra de 1857 na Bahia. **Revista USP**, São Paulo, n. 18, p. 6–29, 1993, p. 8. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/25988>>. Acesso em: 2 abr. 2024.

<sup>112</sup> Dabbawalas são trabalhadores na Índia que coletam refeições em casas e estabelecimentos e entregam para seus clientes. Ver: RONCAGLIA, Sara. **Feeding the City: Work and Food Culture of the Mumbai Dabbawalas**. Open Book Publishers, 2013.

dividir por atividade, essa classificação tem sua utilidade quando outras profissões são atingidas pela expansão da plataformização do trabalho.

### 3.1.3. Pela detenção da propriedade da plataforma

Como comentado anteriormente, a plataformização do trabalho é acompanhada da criação de grandes empresas com tendência monopolistas.<sup>113</sup> A Uber se esquivou das regulações para dominar o mercado, se tornando o modelo para plataformas em todo o planeta.<sup>114</sup> No Brasil, a iFood significou algo semelhante para o ramo de entregas, operando sem regulação e realizando fusões e compras de concorrentes até se tornar dominante ao ponto de outras plataformas e restaurantes a acusassem juridicamente de monopólio.<sup>115</sup>

Nesse contexto, é compreensível que o debate sobre a plataformização do trabalho frequentemente esteja focado em empresas com essas características. Porém, são necessários critérios para identificar essas empresas e diferenciar outras experiências.

Aloisi e Stefano sugerem a utilização do critério da dimensão da atuação econômica, verificando se a empresa tem atuação local ou global.<sup>116</sup> Esse critério busca diferenciar empresas locais de multinacionais, mas, por si só, parece ser insuficiente. Vide o próprio exemplo da iFood, que atualmente somente opera no Brasil (depois de tentativas de operar em outros países na América Latina) e tem práticas empresariais mais semelhantes a empresas multinacionais como a Uber ou a Rappi.<sup>117</sup>

A mera análise de local de atuação também pode esconder os efeitos da financeirização nas plataformas, que podem ter origens locais e operarem com capital transnacional, na lógica da especulação no mercado financeiro, como é o

---

<sup>113</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 55.

<sup>114</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. **Perspectives on Politics**, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018, p. 920.

<sup>115</sup> FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2022, p. 16.

<sup>116</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for Digital Labour Platforms**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 9.

<sup>117</sup> FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany. 2022, p. 16.



próprio caso da iFood.<sup>118</sup> A ligação entre essas empresas e a especulação financeira é tão marcante que chega a desafiar a noção de classificá-las como “plataformas que visam o lucro” (*for profit*), como sugere Schor.<sup>119</sup> É necessário reforçar que o modelo de negócio desempenhado por empresas com a Uber não alcança saldos positivos em relação ao lucro, a rentabilidade dos acionistas fica dependente do crescimento do valor das ações da empresa no mercado financeiro.<sup>120</sup>

Uma alternativa que levanto é a consideração da detenção da propriedade (e gestão) das plataformas de trabalho como um critério de classificação. Plataformas de propriedade e gestão privada são a norma e dominantes, mas não necessariamente as únicas. É possível encontrar exemplos do modelo das plataformas digitais de trabalho sendo incorporados em políticas públicas, por exemplo.

Justamente pelo fato de as plataformas de trabalho terem se tornado tão hegemônicas no mercado, a prefeitura da cidade do Rio de Janeiro desenvolveu sua própria plataforma de trabalho, no ramo exclusivo de taxis, chamada “Taxi.Rio”. Instituída como parte da política pública de mobilidade, esta não poderia ser considerada “com fins lucrativos”, mas sim, a utilização da forma organizacional de plataforma pelo Estado.<sup>121</sup> O serviço da plataforma foi estendido para além do Rio de Janeiro, sendo possível que outros municípios se cadastrem e façam uso.

Destaco, porém, que a classificação de uma plataforma como estatal não significa que terão práticas mais ou menos abusivas com seus trabalhadores ou trabalhadoras. Pelo contrário, a adoção de plataformas digitais de trabalho pelo Estado acaba por reforçar a hegemonia dessas formas de contratação, prejudicando a tutela do direito do trabalho e da seguridade social.

<sup>118</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas**. Edições Sesc, 2023, p. 88.

<sup>119</sup> SCHOR, Juliet. **Debating the sharing economy**. Journal of self-governance and management economics, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016, p. 5. Disponível em: <<https://greattransition.org/images/Schor-Debating-Sharing-Economy.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

<sup>120</sup> WRAY, Ben. **Uber back in the red**. Gig Economy Project. 13 de maio de 2024. Disponível em: <<https://eocampaign1.com/web-version?p=81e8cf90-0eb8-11ef-8792-c36c0a4239cc&pt=campaign&t=1715584591&s=e76a62e456ad9e59ecc51a5fcd8df17539bdb3e2144296c24da371b4c0117f0b>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

<sup>121</sup> TAXI.RIO CIDADES. **Termo e condições de uso**. Disponível em: <<https://taxi.pcrj.rio/taxista/termos/>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

Isso fica evidenciado pela outra tentativa da prefeitura do Rio de Janeiro, que criou a plataforma “Valeu” para entregas de mercadoria, prometendo melhores condições para restaurantes e entregadora/es, mas ainda operando além das regulações trabalhistas.<sup>122</sup> Esta plataforma teve sua atividade suspensa pelo judiciário, mas significava uma política pública que fomenta o trabalho informal.<sup>123</sup>

Tanto as plataformas privadas tradicionais, quanto essas plataformas públicas citadas ainda são de propriedade e gestão alheia aos trabalhadores e trabalhadoras. Uma alternativa dessa realidade reside nos projetos cooperativismo de plataforma, em que esse modo de organização do trabalho é construído e gerido pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras. Como tentativas de reduzir as desigualdades no trabalho em plataformas digitais, o cooperativismo de plataformas visa se guiar por noções do trabalho decente, autogestão, impacto social e responsabilidade social no uso de tecnologias.<sup>124</sup>

Grohmann ressalta que o cooperativismo de plataformas possui seus limites e críticas nos campos econômicos, políticos e tecnológicos. Entre as críticas, algumas se destacam: a possibilidade de cooptação por plataformas monopolistas; a questão da viabilidade econômica; da manutenção da exploração neoliberal do trabalho; de uma noção tecnodeterminista de plataformas e seus impactos na organização do trabalho.<sup>125</sup>

Para o autor, o cooperativismo de plataformas deve ser direcionado às soluções territoriais locais, não no sentido de “um Uber para cada cidade”, mas como formas solidárias de identificar as necessidades naquela região e desenvolver tecnologias capazes de criar condições melhores de trabalho.

---

<sup>122</sup> RIO PREFEITURA. Prefeitura lança aplicativo de delivery que prevê taxa zero para restaurantes e o dobro da remuneração para entregadores. **Prefeitura Rio**. Publicado em 28/03/2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://prefeitura.rio/fazenda/prefeitura-lanca-aplicativo-de-delivery-que-preve-taxa-zero-para-restaurantes-e-o-dobro-da-remuneracao-para-entregadores/>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

<sup>123</sup> A plataforma “Valeu” teve suas atividades suspensas por liminar em Ação Popular promovida por um vereador do Partido NOVO, sob a alegação que a atuação do Estado no ramo feriria o direito da livre iniciativa.

<sup>124</sup> GROHMANN, Rafael. Not just platform, nor cooperatives: Worker-owned technologies from below. **Communication, Culture & Critique**, v. 16, n. 4, p. 274-282, 2023, p. 275.

<sup>125</sup> GROHMANN, Rafael. Not just platform, nor cooperatives: Worker-owned technologies from below. **Communication, Culture & Critique**, v. 16, n. 4, p. 274-282, 2023, p. 275-276.

É o caso das Señoritas Courier, um coletivo de solidariedade entre mulheres cis e pessoas trans que trabalham como entregadoras em São Paulo. Ao reconhecer que as condições de trabalho são especialmente precárias na questão de gênero, as trabalhadoras se organizaram para criar condições melhores de trabalho e tecnologias, que vão da manutenção/construção das bicicletas, até o recente lançamento de uma plataforma digital desenvolvida em conjunto com o núcleo de tecnologias do Movimento dos Trabalhadores sem Teto (MTST).<sup>126</sup>

Assim, a partir dessa classificação de propriedade e gestão, é possível compreender que vários dos obstáculos identificados neste tópico com relação às plataformas de trabalho são estruturantes, causando uma fuga das regulações, especialmente do direito do trabalho. Iniciativas coletivas podem almejar diminuir injustiças, principalmente dando foco para disparidades de gênero, tema que frequentemente é ofuscado em atividades com uma representação majoritariamente masculina.

Contudo, a adoção do modelo de plataformas como alternativas ao contrato de emprego pode significar mais um passo no enfraquecimento do direito do trabalho, consolidando ainda mais essas formas de contratação atípicas, principalmente quando isso parte do Estado.

Dessa forma, a proposta de classificar as plataformas pela detenção de sua propriedade não sugere que essas diferenças necessariamente serão acompanhadas por práticas distintas ou mudanças nas condições de trabalho. Cada experiência deve ser considerada de forma contextualizada e individualizada. Entretanto, a observância dessa classificação pode ser importante para evitar comparações diretas entre plataformas privadas, públicas ou coletivas.

#### **3.1.4. Pela forma de controle**

Essa forma de classificação de plataformas digitais de trabalho é proposta por Carelli e Oliveira, que propõe uma divisão entre as plataformas puras e as plataformas mistas/híbridas:

Nas plataformas puras o objeto do negócio se confunde em algum ponto com a forma empresarial: manter a infraestrutura

---

<sup>126</sup> GROHMANN, Rafael. Not just platform, nor cooperatives: Worker-owned technologies from below. *Communication, Culture & Critique*, v. 16, n. 4, p. 274-282, 2023, p. 279-280.

necessária à interação dos atores em negociação. Nas plataformas mistas ou híbridas, ao contrário, a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde.<sup>127</sup>

Essa definição dependerá do poder diretivo exercido pelas empresas durante sua atividade econômica. Uma plataforma pura, ou plataforma *marketplace*, teria sua atividade focada na manutenção de sua infraestrutura, apenas criando o necessário para que as partes se comuniquem e façam acordos para a realização do negócio. Uma plataforma *marketplace* ideal não ditaria as formas de contratação, formas de realização do negócio, preço ou forma de pagamento, por exemplo.

O contrário se verificaria nas plataformas mistas/híbridas, que podem apresentar uma escala variável de características diretivas do trabalho. Em sua forma mais absoluta, uma plataforma completamente dirigente operaria no controle em todos os aspectos da sua atividade econômica, por vezes de forma direta e contratual, por outras através de decisões algorítmicas automatizadas.

Nesse sentido, De Stefano e Aloisi apresentam cinco elementos chaves para a discussão sobre formas de direção desempenhadas pelas plataformas: “(i) Acesso à plataforma e cadastro, (ii) processo de seleção e contratação, (iii) poder de comando e controle de execução, (iv) monitoramento e ranqueamento (e desativação), (v) recompensas e pagamentos por tarefas completas”<sup>128</sup>. A intensidade de direção pode ser medida em cada uma dessas etapas, as quais comentarei brevemente.

O acesso à plataforma e cadastro depende primeiro dos requisitos de *hardware* e *software*: o que é necessário para acessar e utilizar a plataforma? Opera em um *website*, ou utiliza um aplicativo? É necessária a conexão à internet permanente? É possível acessar pelo celular, ou é necessário um computador?

Já a questão do cadastro é de maior complexidade: é aqui que serão coletados a maior quantidade de dados pessoais do usuário, frequentemente sendo o momento em que o trabalhador ou trabalhadora indicará qual serviço deseja

<sup>127</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 70.

<sup>128</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 18.

oferecer, quando e em que local (se aplicável). De qualquer forma, a prática é que tais contratos sejam majoritariamente contratados de adesão, no sentido que somente cabe ao trabalhador ou trabalhadora aceitar os termos do contrato (e poder trabalhar) ou recusar (e não poder trabalhar).

Uma empresa *marketplace* pura utilizaria essas informações para deixá-las disponíveis para os possíveis clientes. Através da compatibilidade entre oferta e demanda os usuários poderiam fazer suas escolhas e contratações. É razoável que existam exigências sem que isso desvirtue a natureza de *marketplace*, principalmente se forem exigências legais, como a necessidade de uma idade mínima para o trabalho, cadastro em entidade profissional ou habilitação para dirigir.

Como uma empresa poderia operar de forma dirigente nessa etapa? Ela pode adicionar requisitos adicionais, como registro de foto para reconhecimento facial, abertura e cadastro de conta bancária específica (ou até própria da empresa), ou condicionar a aceitação do seu cadastro à escolha de conveniência da empresa. Por exemplo, a empresa iFood estabelece em seus termos de uso que condicionará a liberação do perfil à sua escolha da área de entrega e análise se tal área não está saturada de entregadores.<sup>129</sup> Nesse caso, não depende apenas que a pessoa queira por seu trabalho à disposição, também depende de uma análise de conveniência da empresa.

O segundo critério é a seleção e contratação. Uma plataforma *marketplace* pura funcionaria como infraestrutura para que clientes possam contratar trabalhos e/ou trabalhadores e trabalhadoras disponibilizar seu trabalho. O modo mais “puro” seria o de “leilão”, quando um cliente deixa sua demanda pública e os trabalhadores e trabalhadoras ditam suas condições e preço, cabendo ao cliente a escolha pela mais atraente ou adequada. O controle da plataforma aumenta caso onere o trabalhador ou trabalhadora para que possam oferecer seus serviços, ou caso a plataforma faça alguma forma de pré-seleção dos perfis disponíveis, seja a seleção manual ou automatizada.

---

<sup>129</sup> iFood. **Termos e Condições de uso iFood para entregadores**, 2023. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2024. p. 10.

O modelo dirigente na seleção e contratação mais emblemático é o sistema automatizado de *matchmaking* utilizado, entre muitas outras empresas, pela Uber. Nesse modelo o cliente solicita um serviço através da plataforma e tal oportunidade é distribuída diretamente para trabalhadores selecionados pelo algoritmo. O método de pareamento para essa distribuição das tarefas costuma ser oculto pelas plataformas, impossibilitando que as pessoas que trabalham criem estratégias ou planejamentos para terem acesso aos clientes de forma regular e confiável.

Cabe a esses apenas a escolha de aceitar ou recusar, por vezes até sem saberem todos os dados do serviço, como trajeto e localização. Nesse modelo ainda há a preocupação da existência (formal ou escondida) de um sistema de recompensa e penalização relacionado à taxa de aceites e recusas das tarefas.

Essa preocupação é relacionada com o próximo ponto. Controle de execução e monitoramento são os aspectos mais evidentes da subordinação no trabalho plataformizado. Teoricamente uma plataforma pura não interferiria na execução do serviço: ela apenas funcionaria no papel de facilitar o contato das partes uma com a outra. Como a tarefa deve ser realizada caberia ao combinado entre tais partes.

Essa é uma realidade muito distinta das plataformas dirigentes, que podem ditar por completo a forma de execução, normas de comportamento, exigências nas ferramentas de trabalho ou uniforme, entre outras. Além de códigos de conduta, rotas recomendadas e fiscalização de veículos, uma forma de controle comum é destacada por Aloisi e Stefano: a impossibilidade de delegação do trabalho para outra pessoa, ou até a utilização de processos automatizados na realização das tarefas.<sup>130</sup> Como os autores colocam: é irônico que plataformas de microtarefas como a *Amazon Mechanical Turk* proíbam o uso de métodos automatizados, ou que a plataforma *Clickworker* proíba a subcontratação.

A possibilidade de substituição ou da delegação do trabalho nas plataformas foi um dos critérios utilizados pela Suprema Corte do Reino Unido para o não reconhecimento do vínculo de trabalho nos termos da legislação local. Para a Corte, a empresa *Deliveroo* não exigia que as entregas fossem feitas pessoalmente

---

<sup>130</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 20.

e isso seria o suficiente para afastar o enquadramento da categoria como *workers*, impedindo que seu sindicato fosse reconhecido pela empresa.<sup>131</sup>

Essa decisão significou uma derrota no movimento coletivo de entregadores e entregadoras, também refletindo na precarização do trabalho e imigrantes que ocupam essa função de “substitutos”.<sup>132</sup> Tal realidade reflete a colonialidade e a expansão e a expansão do trabalho periférico, como analisarei ao fim desse capítulo.<sup>133</sup>

Em interpretação contrário senso desse julgado, uma empresa que exige a pessoalidade na realização da tarefa teria esse requisito como argumento para a identificação de seus trabalhadores como empregados. No contexto brasileiro podemos facilmente identificar como a pessoalidade é um requisito das empresas, que proíbem qualquer forma de transmissão, sublocação ou empréstimo de contas dos trabalhadores e trabalhadoras. Por exemplo, duas das maiores das plataformas no país, a Uber e a iFood, implementaram o uso de reconhecimento facial para “evitar fraudes” a pessoalidade.<sup>134135</sup>

O quesito do monitoramento e ranqueamento é a segunda parte mais recorrente no gerenciamento do trabalho feito pelas plataformas. Em uma plataforma *marketplace* não há muito espaço para o monitoramento do trabalho, tal plataforma sendo apenas uma infraestrutura para que as partes se encontrem e se comuniquem. Nessa função de intermediadora a plataforma pode delegar aos

<sup>131</sup> U.K SUPREME COURT. **Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents) - The Supreme Court**. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html>>. Acesso em: 03 mai. 2024.

<sup>132</sup> MENDONÇA, P.; CLARK, I.; KOUGIANNOS, N. **“I’m always delivering food while hungry”**: how undocumented migrants find work as substitute couriers in the UK. **The Conversation**, 4 maio 2023. Disponível em: <<https://theconversation.com/im-always-delivering-food-while-hungry-how-undocumented-migrants-find-work-as-substitute-couriers-in-the-uk-201695>>. Acesso em: 03 mai. 2024.

<sup>133</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização**: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020, p. 24. Disponível em: <[https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html\\_pt](https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html_pt)>. Acesso em: 5 jun. 2024.

<sup>134</sup> UBER. **Aviso de Privacidade da Uber**. 2024. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=privacy-notice#:~:text=Tamb%C3%A9m%20usamos%20a%20tecnologia%20de,sejam%20o%20propriet%C3%A1rio%20da%20conta.>> Acesso em: 03 mai. 2024.

<sup>135</sup> IFOOD. **Reconhecimento facial: saiba como usar**. Portal do Entregador. 2022. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/noticias/reconhecimento-facial-saiba-como-usar/#:~:text=Pr%C3%A1tica%20de%20seguran%C3%A7a%20existe%20a,seguran%C3%A7a%20de%20todas%20as%20pessoas.>>. Acesso em: 03 mai. 2024.

clientes e trabalhadores a oportunidade de avaliarem uns aos outros, deixando a informação disponível para auxiliar na seleção e negociação das tarefas.

Não caberá à empresa monitorar o trabalho por si mesma, mas sim dependerá das avaliações entre as partes, que não necessariamente precisarão se limitar aos códigos de conduta da empresa. Se o combinado entre as partes agradou ambas, não há por que uma plataforma *marketplace* interferir.

A linha dividindo as plataformas puras e as híbridas vai se tornando turva ao adicionar mais funções de monitoramento e ranqueamento. Isso pode acontecer de diversas formas, como por exemplo: realizar o registro/comunicação de etapas das tarefas; usar da *interface* da plataforma para esconder ou ocultar trabalhadores e trabalhadoras após avaliações negativas. Essas formas de monitoramento podem ser manuais ou automatizadas e, como Woodcock e Graham destacam, quanto maior a possibilidade de automatizar digitalmente o monitoramento e avaliação do trabalho, maior as chances de ele ser completamente gerenciado por plataformas.<sup>136</sup>

Uma plataforma dirigente, portanto, teria o monitoramento do trabalho aplicado de forma extensiva, frequentemente utilizando geolocalização de forma ininterrupta e aproveitando diversas métricas para a avaliação. Um exemplo é o sistema de *score* da iFood, que leva em consideração as taxas de pedidos entregues, pedidos coletados, avaliações, pontualidade e comparecimento em agendamentos para criar sua pontuação nas últimas quatro semanas trabalhadas na plataforma.<sup>137</sup> Para coletar todas essas informações a empresa se utiliza de geolocalização, registro de tarefas e atividade, além das avaliações dos clientes e restaurantes, tudo isso combinado por um processo automatizado e opaco para um processo de avaliação e ranqueamento.

O último critério apresentado por Aloisi e De Stefano é o de pagamento e bonificações.<sup>138</sup> Em uma plataforma *marketplace* pura, caberia ao ofertante do trabalho e o cliente negociarem o valor e forma do pagamento. Não caberia a

---

<sup>136</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 35.

<sup>137</sup> IFOOD. **Venha descobrir como seu Score é calculado**. Portal do Entregador. 2024. Disponível em: < <https://entregador.ifood.com.br/como-o-score-ifood-e-calculado-confira-aqui/>>. Acesso em: 05 mai. 2024.

<sup>138</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 18.



plataforma estabelecer preços ou exigir que o pagamento seja processado pela própria plataforma. Neste modelo, a pessoa trabalhadora seria remunerada diretamente pelo cliente, sendo descontada a devida taxa ou preço de uso da plataforma.

São diversas as formas pelas quais as plataformas podem controlar o pagamento pelo trabalho. Pode ser pela exigência de uma conta bancária específica, como é o caso da *Amazon Mechanical Turk*, que só aceita bancos estadunidenses e indianos, ou da 99Taxi, que requer que o/a motorista tenha um cartão digital da própria empresa para o pagamento.<sup>139 140</sup>

A maior característica dirigente nesse tema certamente é o controle algorítmico dos preços pela plataforma. Esse ponto atravessa todos os anteriores, pois a remuneração estará estritamente ligada à distribuição do trabalho, já que as plataformas visam apenas remunerar por tarefa completa. O monitoramento igualmente pode afetar os ganhos, considerando que as plataformas “escondem” parte da remuneração como um “bônus” a ser alcançado por metas e que são facilmente manipulados para que sejam recusados.<sup>141</sup> É o que Dubal chama de “discriminação algorítmica salarial”:

Por discriminação salarial algorítmica, quero dizer uma prática em que os trabalhadores individuais recebem salários por hora diferentes – calculados com fórmulas em constante mudança, utilizando dados granulares sobre localização, comportamento individual, procura, oferta e outros fatores – para trabalhos amplamente semelhantes. Enquanto técnica de fixação de preços salariais, a discriminação salarial algorítmica abrange não só o pagamento digitalizado pelo trabalho concluído, mas, de forma crítica, as decisões digitalizados para alocar trabalho, que são determinantes significativos dos salários por hora e firmes alavancas de controle.<sup>142</sup>

Assim, a possibilidade da delegação do pagamento para decisões algorítmicas opacas e variáveis se revela um dos maiores riscos da plataformização do mundo do trabalho, frequentemente deixando a remuneração inferior ao nível do

<sup>139</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018, p. 23.

<sup>140</sup> 99app. **Conta99**. Disponível em: < <https://99app.com/conta99/principal/>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

<sup>141</sup> DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, 2023, p. 4.

<sup>142</sup> DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, 2023, p. 5.

salário-mínimo, estabelecendo uma profunda imprevisibilidade e abrindo espaço para que vieses discriminatórios sejam reproduzidos pela tecnologia.<sup>143</sup>

Concluindo, a taxonomia proposta por Carelli e Oliveira se revela como uma ferramenta precisa para analisar as plataformas digitais de trabalho. A separação entre plataformas puras e plataformas dirigentes exige a verificação de como conceitos essenciais se aplicam nas mais diversas formas de atuação das empresas.

### **3.2. Reflexões sobre conceitos centrais**

Como já dito, o campo de estudos sobre a plataformização do trabalho está em expansão, sendo impraticável a reunião de todos conceitos e categorias propostas pela literatura. Dito isso, elencarei nesse tópico conceitos centrais para esta discussão, tanto no sentido de apresentar termos que serão mobilizados durante a tese, quanto de justificar a não utilização de outros, considerando como uma abordagem decolonial dialoga e questiona a adequação destes.

#### **3.2.1. *Gigwork* e *Gig economy***

Essas expressões ganharam amplo espaço na discussão sobre o trabalho através de plataformas digitais. Presente na literatura acadêmica, na mídia e pelas próprias empresas, essas expressões, por vezes, são utilizadas de forma apologética, em outras, com um viés crítico.

O termo *gig* é do idioma inglês e tem origem em apresentações de artistas, sendo uma oportunidade ocasional de praticar sua atividade, normalmente com a expectativa de alguma forma de recompensa. Essa recompensa pode significar uma remuneração, com sorte um valor específico ou uma parcela dos ganhos do estabelecimento em situações ainda menos favoráveis pela troca por comida/bebida, ou, ainda pior, pela oportunidade de ganhar visibilidade/reputação. Uma *gig* por vezes não vai sequer cobrir os custos para a apresentação, como o deslocamento, equipamento e outros gastos em geral.<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana:** autonomia, algoritmos e vieses raciais. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021, p. 115. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/58993/58993>>.

<sup>144</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy.** A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 12.

Woodcock e Graham apresentam argumentos críticos para tecer paralelos entre o trabalho ocasional do artista (*gig*) e o que eles chamam de *gig economy*. Como eles escrevem: “os trabalhos que dão base para a *gig economy* também são tipicamente curtos, temporários, precários e imprevisíveis, e ganhar acesso a mais trabalhos depende da sua boa performance e reputação”.<sup>145</sup> Porém, como destacam os autores, ao contrário de um *gig* no ramo da arte em que existe a remota possibilidade da sua reputação garantir um desenvolvimento na carreira, os *gigwork* geralmente significam o aprisionamento na mesma função, sem qualquer chance de melhora.

Dessa forma, os autores apresentam o termo *gig economy* como uma transformação econômica de setores da economia, com suas relações de trabalho se tornando instáveis e temporárias. Também vinculam esse processo com a estrutura de plataformas digitais para gerenciar o trabalho, com o uso crescente no mercado e, sob a ilusão de oferecer mais autonomia, apresentam o risco da corrosão de direitos e proteção da “relação de emprego padrão”, adicionalmente invisibilizando inúmeras formas de trabalho.<sup>146</sup>

O termo *gig* tem a qualidade de apelar a uma situação de vida retratada na cultura ocidental e urbana: o jovem artista enfrentando os desafios no início da carreira, muitas vezes romantizado como a origem de grandes estrelas. De certa forma, esse mito da pessoa conquistando seu próprio espaço e se tornando autossuficiente tem base no que Pierre Dardot e Christian Laval chamam de racionalidade neoliberal, como se o *gigwork* fosse capaz de tornar a pessoa que trabalha em “empreendedora de si mesma”.<sup>147</sup>

Em outra crítica, De Stefano ressalta como o termo “*gig*” é acompanhado por uma série de eufemismos, como “corrida”, “caronas”, “favores”, “missões” e

---

<sup>145</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 12.

<sup>146</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 14.

<sup>147</sup> DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 144.

“serviços”, na tentativa de esconder a existência do trabalho humano e, consequentemente, se esquivar de formas de regulações.<sup>148</sup>

Em português não há um termo exato para a tradução de *gig*, sendo o “bico” a expressão mais próxima. Mas a “economia de bicos” também carrega significados que não traduzem exatamente a experiência do trabalho plataformizado. Um bico geralmente significa a oportunidade de trabalho extra e de renda complementar. Essa natureza ocasional não retrata a realidade, considerando que uma pesquisa do IBGE constatou que 52,2% dos trabalhadores plataformizados no Brasil tem aquela atividade como seu trabalho e fonte de renda principal.<sup>149</sup>

Mais que isso, como comentado no capítulo anterior, a constituição do capitalismo no Sul Global difere profundamente da experiência hegemônica onde se origina a expressão *gigwork*. Abílio resgata o termo “viração” de Vera Telles para expressar a insegurança vivida pelos trabalhadores e trabalhadoras da periferia global, especialmente aqueles de baixa qualificação, com alta rotatividade de atividades e constantemente exercendo sua sobrevivência em trabalhos informais e “bicos”.<sup>150</sup>

Ou seja, a noção do *gig economy*, ou economia de bicos, como uma novidade das últimas décadas e resultado do crescimento das grandes plataformas pode vir a esconder uma realidade do trabalho precarizado nas periferias que são frutos da colonialidade.<sup>151</sup> Essa realidade é ainda mais presente nas formas de trabalho historicamente marginalizadas e fundadas no patriarcado e no racismo, como o caso do trabalho doméstico. Hunt e Samman fazem essa análise sobre a suposta “novidade” do *gigwork* no trabalho doméstico na África do Sul com a

---

<sup>148</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of work and employment series*, N. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 5.

<sup>149</sup> IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. PNAD Contínua. 2023, p. 3. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf)>. Acesso em: 15 mai. 2024.

<sup>150</sup> ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: A subsunção real da viração. Blog da Boitempo, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

<sup>151</sup> QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005, p. 120.

mesma conclusão: as plataformas se aproveitam de atividades precarizadas para se estabelecerem e operarem sem obedecer a regulações.<sup>152</sup>

Dessa forma, as expressões de *gigwork/economy* parecem pouco adequadas para a discussão sobre a precarização do trabalho, especialmente quando relacionado ao Sul Global. Sua existência não deixa de ter importância, considerando que é um termo guarda-chuva ainda capaz de reunir contribuições nesse campo de pesquisa.

### 3.2.2. Uberização

Possivelmente o maior símbolo da plataformização do trabalho, a empresa Uber assumiu um posto de protagonismo no tema, muitas vezes o termo “uberização” sendo utilizado como sinônimo do trabalho plataformizado. Nick Srnicek comenta como o crescimento da Uber e tentativas de replicar essa experiência para outras atividades e produtos se tornou uma tendência no capitalismo, com inúmeros casos de novas empresas que seriam as “Uber para X”, como se cada atividade econômica estivesse aguardando uma empresa como a Uber para a “revolucionar” nessa mudança de paradigma.<sup>153</sup>

Como Woodcock e Graham destacam, a Uber não inventou a profissão de motorista, muito menos a demanda por transporte particular em carros. Contudo, teria apresentado uma nova forma de conectar o motorista do passageiro.<sup>154</sup> Inicialmente por meio de um modelo de negócio destinada como uma oferta de transporte de luxo, a verdadeira popularidade e expansão da empresa aconteceu ao conquistar agressivamente o mercado através de um serviço mais barato, o UberX, que podia ser realizado por praticamente qualquer motorista com um carro popular, mesmo sem habilitação comercial, garantia de seguradora ou treinamento.<sup>155</sup>

Operando em constante em prejuízo e sustentada pelo capital financeiro, a Uber criava inicialmente condições artificiais mais atrativas para motoristas e passageiros, assim se consolidando no mercado. Porém, essas vantagens

---

<sup>152</sup> HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma. **Domestic Work and the Gig Economy in South Africa: Old wine in new bottles?**. Anti-trafficking review, n. 15, p. 102-121, 2020, p. 120.

<sup>153</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017, p. 36.

<sup>154</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 59.

<sup>155</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 59.

rapidamente desapareciam quando a empresa alcançava seu domínio do mercado, afetando principalmente os trabalhadores e trabalhadoras motoristas, os quais a Uber os classifica como “trabalhadores autônomos” para se evadir de obrigações trabalhistas e de segurança.

Dessa forma, a Uber é apresentada como o grande modelo de desregulação do mercado e do mercado. Como Collier, Dubal e Carter destacam, esse modelo utilizado pela Uber opera em duas etapas: (i) uma entrada agressiva no mercado, desconsiderando regulações e preços daquela atividade, tornando inviável a concorrência; (ii) participando ativamente nos processos de regulação (ou desregulação) da atividade em todas as esferas do poder público, como as normas feitas pelo executivo, modificação das leis pelo legislativo e litigância estratégica no judiciário.<sup>156</sup>

Veena Dubal descreveu como a Uber (junto com a Lyft e outras concorrentes) apoiou e financiou a campanha pela aprovação da Proposição 22 na Califórnia, uma legislação que criava uma categoria de trabalhador sem direitos.<sup>157</sup> No Brasil encontramos uma situação semelhante, com a mesma empresa declarando publicamente que apoiava o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 (PLC 12/2024), que também cria uma nova categoria de trabalhadores e trabalhadoras com menos proteções, dizendo que “O projeto amplia as proteções desta nova forma de trabalho sem prejuízo da flexibilidade e autonomia inerentes à utilização de aplicativos para a geração de renda”.<sup>158</sup>

Em relação à litigância estratégica, a Uber se utiliza do seu poder econômico para manipular a jurisprudência. A empresa age deliberadamente no judiciário para evitar decisões que reconheçam o vínculo de emprego, mesmo que precisem celebrar acordos com indenizações. O trabalhador ou trabalhadora, em sua necessidade econômica, concorda pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, em troca do pagamento de algum valor. Assim, a empresa se

---

<sup>156</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. **Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States.** Perspectives on Politics, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018, p. 920.

<sup>157</sup> DUBAL, Veena. **The new racial wage code.** Harv. L. & Pol'y Rev., v. 15, p. 511, 2020, p. 514.

<sup>158</sup> BARROS, Carlos Juliano. Governo atende Uber e 99 em regulamentação do trabalho de motoristas de app. **Uol**. 05/03/2024. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2024/03/05/governo-atende-uber-e-99-em-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-app.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 05 mai. 2024.

aproveita da sua vantagem econômica para evitar julgados desfavoráveis, recorrendo inclusive a cláusulas de confidencialidade nos acordos.<sup>159</sup>

Outra característica de destaque da Uber é a sua atuação global. Presente em mais de 600 cidades ao redor do mundo, a empresa utiliza da mesma plataforma e aplicativo para gerir seus serviços.<sup>160</sup> Essa atuação atravessa fronteiras locais e nacionais, sendo possível encontrar atividade da Uber em todos os continentes do planeta. Se há uma empresa que possibilita a verificação de sua atuação em nível global, essa empresa certamente é a Uber.<sup>161</sup>

Com isso em mente, realizei uma breve comparação das condições de trabalho oferecidas pela Uber ao redor do globo, utilizando as pontuações reunidas pelos relatórios anuais da Fairwork dos últimos três anos.<sup>162</sup> A pesquisa da Fairwork avalia as condições de trabalho nas principais plataformas nos respectivos países, verificando a adequação aos seus princípios de trabalho justo e traduzindo essa informação em uma pontuação que vai de zero até dez.

Com o objetivo de verificar como as condições de trabalho fornecidas pela Uber se apresentam, separei as seguintes informações para a análise: (i) melhor nota atingida no país por alguma empresa; (ii) pior nota atingida no país; (iii) melhor nota atingida pela Uber no país. Foram selecionados todos os países nos relatórios de 2021 e 2022 que contemplaram a plataforma de transporte particular Uber (excluindo a UberEats).

---

<sup>159</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte:** levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 10, n. 95, p. 24-44, 2021, p. 27.

<sup>160</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy.** A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 59

<sup>161</sup> Nota-se que, apesar de utilizar a mesma plataforma e aplicativo, a Uber pode operar de forma distinta em países diferentes, como é o caso da Alemanha, onde, por força da regulação, a Uber contrata uma empresa terceirizada que possui contrato de emprego com todos os seus motoristas. Ver: CARELLI, Rodrigo. Os motoristas da uber são empregados na alemanha. e os da cabify, na espanha. **Trab21**, publicado em 5 de fevereiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: < <https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>>. Acesso em: 05 maio 2024.

<sup>162</sup> Ver: FAIRWORK. **Fairwork Anual 2021 Annual Report.** Oxford. United Kingdom. 2021. 35p; FAIRWORK. **Fairwork Anual 2022 Annual Report.** Oxford. United Kingdom. 2022. 68p; FAIRWORK. **Fairwork Anual 2023 Annual Report.** Oxford. United Kingdom. 2024. 64p.

País	Continente	Melhor nota	Pior nota	Melhor nota Uber
África do Sul*	África	9	0	4
Alemanha	Europa	9	1	1
Argentina	América do Sul	4	0	0
Áustria	Europa	8	1	1
Bangladesh	Ásia	1	0	0
Brasil*	América do Sul	2	0	1
Chile*	América do Sul	2	1	2
Colômbia*	América do Sul	7	0	1
Egito	África	5	1	3
Equador*	América do Sul	3	1	2
Gana	África	7	1	1
Índia	Ásia	7	0	1
Paquistão*	Ásia	1	0	1
Paraguai	América do Sul	2	0	0
Quênia*	África	7	0	2
Reino Unido	Europa	8	0	2

\*Nesses países a Uber foi avaliada com a pontuação zero no relatório seguinte.

(Tabela 1 – Elaboração própria)

Como pode ser observado, a Uber não conseguiu alcançar patamares mínimos de condições de trabalho decente em nenhum dos países avaliados. Mesmo em países onde foi possível identificar empresas capazes de demonstrar melhores condições, a Uber manteve avaliações na ordem de zero até quatro, dado que corrobora o fato dessa empresa representar o modelo de desregulação do trabalho.

Utilizando os princípios de trabalho justo da Fairwork pode-se observar como a Uber representa algumas das piores características da plataformização do trabalho: (i) remuneração baixa e incerta, considerando a transferência de todos riscos do negócio para o motorista; (ii) falha ao amenizar as condições perigosas de trabalho, acentuadas pelo incentivo de longas jornadas e direção perigosa; (iii) contratos com cláusulas abusivas, escusando a empresa de todas as responsabilidades; (iv) suspensões e desativações não motivadas e sem possibilidade real de recurso; (v) não reconhecimento de representação coletiva de trabalhadores, operando ativamente com práticas antisindicaís.



Percebe-se, também, que a situação da Uber no território da América Latina tem a precariedade como norma, culminando na nota zero em todos os países dessa região avaliados no relatório de 2023 da Fairwork.<sup>163</sup>

Como citado no capítulo anterior, essa realidade reflete como a formação do capitalismo no Brasil e América Latina foi atravessada pela colonialidade. A uberização não inaugurou a precarização do trabalho no contexto brasileiro, mas aproveita dessas condições para se estabelecer e expandir a exploração do trabalho. Como Abílio diz:

a uberização não pode ser entendida apenas como uma espécie de ponta do iceberg do neoliberalismo e da flexibilização do trabalho, muito menos como mero resultado da inovação tecnológica. É preciso compreender que ela dá visibilidade, em uma perspectiva global, a elementos que são insistentemente invisibilizados e diretamente associados à constituição da periferia em sua especificidade no desenvolvimento capitalista.<sup>164</sup>

Dessa forma, a uberização pode ser entendida como um modelo de desregulamentação do trabalho, não como sua origem, mas certamente como um novo estágio da exploração que amplifica e expande condições do trabalho periférico para outras realidades, como outras profissões antes protegidas, ou nos países do Norte Global, principalmente na figura do trabalho racializado, imigrante e generificado.<sup>165</sup>

### 3.2.3. Just-in-time workforce

O termo *just-in-time* tem origem anterior à plataformização do trabalho, com seu surgimento no contexto no modo de produção Taylorista. Essa noção estava relacionada a todo processo produtivo, almejando produzir apenas o necessário, quando necessário. Supostamente a produção *just-in-time* eliminaria o

<sup>163</sup> FAIRWORK. **Fairwork Anual 2023 Annual Report**. Oxford. United Kingdom, 2024, p. 42-43.

<sup>164</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020, p. 113.

<sup>165</sup> ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

uso excessivo de recursos, a superprodução, o inventário supérfluo e investimentos desnecessários.<sup>166</sup>

Apesar de visões apologéticas do Taylorismo apresentarem esse modo de produção como uma forma de garantir a qualidade do produto e até o respeito à humanidade (em questão de recursos naturais e humanos), o Taylorismo tem como características o crescimento do controle através da automação e formas de “flexibilização” das forças de trabalho.<sup>167</sup><sup>168</sup>

De Stefano resgata o termo *just-in-time* para discutir o crescimento de formas atípicas de emprego no mercado de trabalho, não somente nos casos de plataformização, mas também casos de trabalho temporário, agências de intermediação de trabalho, relações que fraudam o vínculo de emprego, contratos de trabalho *zero hours* (zero horas) entre outras.<sup>169</sup> Apesar desse processo de informalização da economia ir muito além das plataformas, muitas das suas dimensões circulam no debate sobre a plataformização e suas formas regulação.

De Stefano ressalta como as plataformas não são heterogêneas, sendo possível identificar uma diversidade de formas de contratação, controle e pagamento. Entretanto, existem similaridades entre estas, como a utilização de tecnologias informacionais e a conexão com a internet para controlar a demanda e oferta de trabalho. Nesse sentido, o autor destaca que essas empresas funcionam muito mais como ferramentas de terceirização/intermediação (*outsourcing*) do trabalho de indivíduos do que organizações de negócios complexas.<sup>170</sup>

Em linha semelhante, Shapiro fala de como a economia *on-demand* depende de novas formas de controle da força do trabalho, explorando noções de

---

<sup>166</sup> MONDEN, Yasuhiro. **Toyota Production System An Integrated Approach to Just-In-Time**. 4<sup>th</sup> Ed. Florida: CRC Press, 2021, p. 4.

<sup>167</sup> MONDEN, Yasuhiro. **Toyota Production System An Integrated Approach to Just-In-Time**. 4<sup>th</sup> Ed. Florida: CRC Press, 2021, p. 6-8.

<sup>168</sup> MANOKHA, Ivan. The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. **Surveillance and Society**, v. 18, n. 4, 2020, p. 543.

<sup>169</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **Conditions of work and employment series**, N. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 7.

<sup>170</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **Conditions of work and employment series**, N. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 4.

autonomia e flexibilidade para fornecer mão de obra exatamente nos termos exigidos pelas empresas.<sup>171</sup>

Entretanto, a noção apenas de “trabalho sob demanda” é insuficiente para compreender essa dinâmica. O termo *just-in-time workfoce* é de difícil tradução única porque representa uma condição muito específica de disponibilidade e condições de trabalho. A palavra *just* assume diferentes significados: primeiro é temporal (agora mesmo), de disponibilidade imediata; o segundo é de restrição (apenas), o trabalho somente será reconhecido ou remunerado precisamente quando demandado.

Como De Stefano coloca, essa capacidade de contratação em *just-in-time* através de tecnologias digitais abre um espaço para uma escalabilidade da força de trabalho sem precedentes, quando essas empresas podem fornecer mão de obra exatamente no momento necessário, apenas remunerando pelo período específico daquela tarefa.<sup>172</sup> As empresas ainda praticam estratégias de arbitrariedade, como diz Shapiro, com interpretações restritivas do que constitui o trabalho, apenas considerando períodos específicos desse trabalho, como quando um passageiro está dentro do automóvel do trabalhador.<sup>173</sup>

A possibilidade de contratação *just-in-time* somente é possível ao tratar o trabalho humano como um mero produto, podendo ser usado e descartado a qualquer momento. Essa lógica exige a desconsideração das regulações do trabalho, retirando todos os custos de admissão e rescisão nos contratos e os transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras. Como Abílio coloca:

Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado (Abílio, 2019), ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho. Podemos defini-la como redução do

---

<sup>171</sup> SHAPIRO, Aaron. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media & Society*, v. 20, n. 8, p. 2954-2971, 2018, p. 2.

<sup>172</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of work and employment series*, N. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 4.

<sup>173</sup> SHAPIRO, Aaron. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media & Society*, v. 20, n. 8, p. 2954-2971, 2018, p. 8.

trabalhador a um trabalhador *just-in-time* (Oliveira, 2000; Abílio, 2017, 2019; De Stefano, 2016),<sup>174</sup>

Dessa forma, a noção do trabalhador *just-in-time* é importante por retratar a precarização das relações de trabalho, afetando a sua temporalidade, sua previsibilidade e segurança. No cerne da discussão da plataformização, essa forma de contratação ganha mais espaço e ameaça toda proteção social do trabalho.

### 3.2.4. Datificação

A discussão sobre a plataformização do trabalho é atravessada pelo tema da datificação, um processo de conversão de todos os tipos de informação em dados quantificáveis digitalmente, em uma tentativa de capturar a realidade em linguagem matemática. Schonberger e Cukier chamam isso de “quantificar o mundo”, desde a natureza, localização, interações, eventualmente alcançando a “datificação de tudo”, algo que abriria um potencial limitado apenas pela ingenuidade humana.<sup>175</sup> Essa visão evidentemente carrega um viés apologético, apesar da ironia dos mesmos autores reconhecerem que a datificação tem o seu maior uso no mundo dos negócios e como mecanismo de criação de “novas formas de valor”.<sup>176</sup>

Tal abordagem da datificação é questionada por Van Dijck, que explora a datificação como um componente central na estruturação das sociedades contemporâneas, onde dados se tornam uma mercadoria valiosa e um recurso estratégico.<sup>177</sup> Ele destaca as implicações sociais e éticas, incluindo questões de privacidade, vigilância e poder, ressaltando que a datificação não é apenas um processo técnico, mas também cultural e político. Para o autor, a noção da datificação como uma forma de “mineração da vida” é um paradigma perigoso, carregado por questões ontológicas e epistêmicas.<sup>178</sup> Van Dijck questiona pontos como a própria noção da possibilidade de quantificação de todas as informações, a

<sup>174</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020, p. 114.

<sup>175</sup> MAYER-SCHÖNBERGER, Viktor; CUKIER, Kenneth. **Big data**: A revolution that will transform how we live, work, and think. Houghton Mifflin Harcourt, 2013, p. 91.

<sup>176</sup> MAYER-SCHÖNBERGER, Viktor; CUKIER, Kenneth. **Big data**: A revolution that will transform how we live, work, and think. Houghton Mifflin Harcourt, 2013, p. 93.

<sup>177</sup> VAN DIJCK, José. Datafication, dataism and dataveillance: Big Data between scientific paradigm and ideology. **Surveillance & society**, v. 12, n. 2, p. 197-208, 2014, p. 201.

<sup>178</sup> VAN DIJCK, José. Datafication, dataism and dataveillance: Big Data between scientific paradigm and ideology. **Surveillance & society**, v. 12, n. 2, p. 197-208, 2014, p. 201.

qualidade e precisão de interpretações desses dados e a falta de credibilidade que a datificação não seja utilizada para aumentar exploração e vigilância.

Para Zuboff, a datificação está intrinsecamente ligada à vigilância e ao controle.<sup>179</sup> As empresas utilizam tecnologias para coletar vastas quantidades de dados sobre os comportamentos, preferências e atividades das pessoas. Esses dados são, então, analisados para prever e influenciar futuros comportamentos. A autora argumenta que a datificação bota em risco a noção de democracia, criando formas de manipulação e aumentando a desigualdade de poder, no que ela chama de uma mutação da lógica econômica chamada de “capitalismo de vigilância”.<sup>180</sup>

De forma semelhante, Srnicek apresenta a noção do capitalismo de plataformas como consequência das crises do capitalismo nas últimas décadas.<sup>181</sup> Para o autor, o capitalismo se reestruturou após suas crises e foi progressivamente focando em uma nova forma de “matéria prima” a ser explorada, os dados. Nesse contexto, o modelo de negócio das plataformas digitais teria surgido da necessidade das empresas para coletar, analisar e monopolizar dados de forma eficiente.

Vale ressaltar que os conceitos de capitalismo de vigilância e capitalismo de plataforma são passíveis de críticas ao almejarem apresentar uma forma diferente ou inédita do capitalismo. É possível identificar alguma interpretação do capitalismo que não seja de vigilância, ou a vigilância sempre teve um aspecto central?<sup>182</sup> As plataformas não seriam apenas mais uma estratégia do capitalismo para acumulação de capital?<sup>183</sup> Faustino e Lippold são críticos de abordagens que apresentam o digital como “novo”, como eu cito:

[...] tende-se a ignorar, por exemplo, que a coleta, o registro e a análise de dados – à revelia ou não de seus “proprietários” –, bem como as formas de comunicação e controle daí recorrentes, não são exatamente novidade na história do capitalismo. Em alguns desses estudos, o emprego de expressões como “sociedade da informação”, “capitalismo de plataforma” ou “capitalismo de

<sup>179</sup> ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020, p. 153.

<sup>179</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017, p. 36.

<sup>180</sup> ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020, p. 153.

<sup>181</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017, p. 36.

<sup>182</sup> MANOKHA, Ivan. The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. **Surveillance and Society**, v. 18, n. 4, 2020, p. 541.

<sup>183</sup> PASQUALE, Frank. Two narratives of platform capitalism. **Yale L. & Pol'y Rev.**, v. 35, p. 309, 2016, p. 313.

vigilância” acaba por sugerir a existência de um “novo” tipo de sistema social, essencialmente destinto do que havia algumas décadas antes.<sup>184</sup>

Esses autores reforçam como a apresentação da datificação como algo essencialmente novo acaba por tornar o debate eurocentrado, desconsiderando como fatores econômicos e políticos dependem do cenário. Nesse sentido, faz-se necessário questionar a datificação através de uma agenda decolonial, como sugere Raval<sup>185</sup>. As formas de colonialidade apresentadas por Quijano ajudam a entender como a datificação opera nesses termos: a colonialidade do poder e do saber são evidentes na extração e manipulação de dados por grandes empresas do Norte Global, que controlam essa tecnologia, com todo o poder econômico e político.<sup>186</sup>

No campo da colonialidade do ser, Kremer fala de como a datificação funciona em violentos processos de assimilação e aculturação, produzindo a naturalização de identidades de subcidadania com critérios étnico-raciais.<sup>187</sup> Nesse sentido, Abílio comenta como as plataformas utilizam os dados para criar e manejar esse conjunto de trabalhadores como uma multidão administrável:

Estar disponível sem ser utilizado não significa ser desnecessário. Cada menino negro dormindo na praça com a cabeça dentro de uma bag é um elemento mapeado, um ponto que integra a cartografia das dezenas de milhares de pontos distribuídos pela cidade. Pontos que deverão ser ligados da forma mais eficiente – na relação tempo-espço – à demanda. O gerenciamento algorítmico hoje vigia-gerencia cada indivíduo e ao mesmo tempo o fluxo da multidão.<sup>188</sup>

Apesar da datificação não ser um termo exclusivo da plataformização do trabalho, sua compreensão (como não neutra e instrumento de poder) se mostra

<sup>184</sup> FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. **Colonialismo digital**: por uma crítica hacker-fanoniana. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023, p. 46.

<sup>185</sup> RAVAL, Noopur. An agenda for decolonizing data science. **Spheres: Journal for Digital Cultures**, n. 5, p. 1-6, 2019, p. 4.

<sup>186</sup> MEJIAS, Ulises A.; COULDRY, Nick. Datafication. **Internet Policy Review**, ISSN 2197-6775, Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society, Berlin, Vol. 8, Iss. 4, 2019, p. 6.

<sup>187</sup> CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana**: autonomia, algoritmos e vieses raciais. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021, p. 39. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/58993/58993>>. Acesso em: 20 mai. 2024.

<sup>188</sup> ABÍLIO, Ludmila C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, publicado em 30 de julho de 2020, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

necessária para o próximo conceito a ser analisado: o gerenciamento algorítmico do trabalho.

### 3.2.5. Gerenciamento Algorítmico

A datificação é o instrumento necessário para a prática do gerenciamento algorítmico do trabalho. Como Aloisi destaca, o gerenciamento algorítmico é “entendido como um conjunto de práticas sócio tecnológicas que dão suporte, complementam ou suplantam processos decisórios humanos, graças a extração de *bigdata* e computação onipresente”.<sup>189</sup> Enquanto podemos entender a datificação como a coleta e acumulação de informação na forma de dados, os algoritmos informatizados surgem como ferramenta para aplicação direta destes dados em processos decisórios.

Algoritmos podem ser descritos como uma fórmula ou receita para ser seguida, como “uma sequência de instruções para a solução de um problema”.<sup>190</sup> Como modelos matemáticos, algoritmos precedem em muito a computação, mas é nela que os algoritmos passam a se tornar a base para o processamento de dados e tomada de decisões em uma sociedade cada vez mais informatizada. O termo “inteligência artificial” aparece como termo guarda-chuva para distintas técnicas de informática que almejam replicar o raciocínio lógico na leitura de informações e proposição de soluções.<sup>191</sup> Dentre essas técnicas, o “aprendizado de máquinas” se destaca na criação de algoritmos capazes de identificar novos padrões nos dados alimentados e, através disso, alterarem seus próprios processos decisórios.<sup>192</sup>

Nesse sentido, o gerenciamento algorítmico faz uso dessas tecnologias para substituir a figura humana no manejo do trabalho em seu dia a dia. Em capítulo subsequente apresentarei como essas decisões automatizadas afetam as relações de

---

<sup>189</sup> ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: Data protection, non-discrimination and collective rights. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 40, n. 1, 2024, p. 2.

<sup>190</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 42.

<sup>191</sup> ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: Data protection, non-discrimination and collective rights. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 40, n. 1, 2024, p. 4.

<sup>192</sup> FRAJHOF, Isabella Zalberg. **Direito à explicação e proteção de dados pessoais nas decisões por algoritmos de inteligência artificial**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 224 f, 2022, p. 31.

trabalho como um todo, desde a contratação, do monitoramento e até o desligamento.

Para este momento, focarei no gerenciamento algorítmico como característica da plataformização do trabalho. Como dito, Srineck aponta as plataformas como modelo empresarial ideal para o manejo de dados, não sendo surpresa então que as plataformas digitais de trabalho sejam destaques nesse fenômeno.<sup>193</sup> Tais plataformas se apresentam como oportunidades de trabalho em que “você é o próprio chefe” e prometem a flexibilidade completa para quem as usa para trabalhar, justamente com o argumento de que não há uma figura humana no papel de supervisor. Lata et al. chamam essa ideia vendida pelas plataformas de “autonomia mística”, quando a transferência do controle para algoritmos supostamente traria a autonomia, mas, na verdade, aumenta formas híbridas de controle e assimetrias de poder que limitam e coagem os trabalhadores e trabalhadoras.<sup>194</sup>

Neste sentido, algoritmos dessas plataformas desempenham, entre outros, o papel de alocação de tarefas, monitoramento, avaliação e cálculo do pagamento, como apresentado em tópico anterior, quando foram discutidas as formas que as plataformas híbridas ou dirigentes operam.

Porém, como Carelli e Oliveira destacam, “o algoritmo não tem vontade, ele representa a intenção da empresa em atingir determinado resultado”.<sup>195</sup> O gerenciamento algorítmico deve ser entendido meramente como uma ferramenta de gestão, não como a substituição do poder diretivo da empresa. Quem dita as condições de trabalho é a empresa, estabelecendo os parâmetros a serem aplicados por seus algoritmos. Consequentemente, a responsabilidade jurídica pelos riscos e

---

<sup>193</sup> SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017, p. 36.

<sup>194</sup> LATA, Lutfun Nahar; BURDON, Jasmine; REDDEL, Tim. New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. **Sociology Compass**, v. 17, n. 1, p. e13028, 2023, p. 3.

<sup>195</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 44.



danos causados pelo uso de algoritmos deve ser da empresa que faz uso econômico deles, como argumentam Mulholland e Kremer.<sup>196</sup>

Carelli e Oliveira argumentam que os algoritmos funcionam regulamento da empresa e, interpretando a súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não poderiam estar em sigilo em uma relação de trabalho, sendo parte integrante do contrato de trabalho.<sup>197</sup> Mais que isso, a ideia de uma relação contratual com cláusulas ocultas e em frequente alteração unilateral por aprendizado de máquinas ofendem princípios gerais dos contratos, como o da autonomia da vontade e o da revisão de contratos. Esse questionamento é ainda mais importante quando há uma evidente assimetria de poder e informação, como são as relações de trabalho.<sup>198</sup>

Essa opacidade algorítmica é discutida por Pasquale ao descrever a falta de transparência dos sistemas algorítmicos que governam cada vez mais aspectos da nossa sociedade, algo que ele chama de *black box society* (sociedade caixa preta).<sup>199</sup> O autor apresenta diferentes níveis de inacessibilidade desses algoritmos secretos: (i) a falta de consciência e informação pública naturalizam essas práticas; (ii) a datificação, sem transparência sobre quais dados são coletados e como são utilizados; (iii) processos automatizados de tamanha complexidade que desafiam a explicabilidade; (iv) o uso do segredo comercial/industrial como valor absoluto.<sup>200</sup>

Pasquale tratou desse tema ao analisar o sistema do mercado financeiro, afirmando que algoritmos são utilizados para ofuscar ilegalidades, utilizando modelos baseados em dados falsos ou fraudulentos, abrindo espaços para abusos e instabilidade.<sup>201</sup> A situação não é diferente no trabalho plataformizado. As empresas se utilizam dos mesmos argumentos para negar acesso aos seus

<sup>196</sup> MULHOLLAND, Caitlin; KREMER, Bianca. Responsabilidade civil por danos causados pela violação ao princípio da igualdade no tratamento de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; SILVA, Rodrigo da Guia (Org.). **O Direito Civil na era da Inteligência Artificial**. 1ª Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 565-584.

<sup>197</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 45.

<sup>198</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 45.

<sup>199</sup> Ver: PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information**. Harvard University Press, 2015.

<sup>200</sup> PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information**. Harvard University Press, 2015, p. 103.

<sup>201</sup> PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information**. Harvard University Press, 2015, p. 103.

algoritmos, se esquivando de fiscalizações e impedindo a produção de provas em processos judiciais.<sup>202</sup>

O aspecto de ofuscação do gerenciamento algoritmo também prejudica a capacidade daqueles que trabalham em compreenderem as lógicas e normas daquela atividade. Sem garantias de como funcionam os algoritmos de distribuição do trabalho, de monitoramento/avaliação e de remuneração, os trabalhadores e trabalhadoras ficam vulneráveis a estratégias de manipulação por parte das empresas. Abílio se refere à essa situação como um despotismo algoritmo, nos seguintes termos:

Portanto, inserido em uma relação despótica, o trabalhador trabalha sem saber como, por que e quando receberá o trabalho; sem saber como é definido o valor de seu trabalho. Está submetido a regras onipresentes mas ao mesmo tempo obscuras, cambiantes, não negociáveis. Vive em um exercício de adivinhação permanente, arcando com riscos e custos, sem ter mínimas garantias sobre tempo de trabalho ou remuneração.<sup>203</sup>

A autora associa o gerenciamento algoritmo de caixa preta com o termo da gamificação, como uma lógica da “transferência de riscos e em estímulos à produtividade”.<sup>204</sup> O termo é derivado do inglês *game* (jogo), ele significa a implementação de métodos, metáforas e características de jogos em outras atividades, como no ensino, no consumo e, principalmente, no trabalho.<sup>205</sup> Esses métodos incluem opções de interface apelativas, notificações constantes e interruptivas, recompensas simbólicas (como medalhas ou *badges*) e, principalmente, o uso de metas arbitrárias para alcançar alguma forma de bonificação.

<sup>202</sup> A diretora de privacidade da Uber relata que os peritos designados pela Justiça Trabalhista no Brasil não teriam a capacidade técnica para compreender seus algoritmos por não falarem inglês, além de apontar que estariam protegidos pelo segredo industrial. In: DATA PRIVACY BRASIL. **4 anos de LGPD: como a lei tem sido aplicada às relações de trabalho**. 31m10seg. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yrkF-Zml-00>>. Acesso em: 28 mai. 2024.

<sup>203</sup> ABÍLIO, Ludmila C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, publicado em 30 de julho de 2020, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

<sup>204</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020, p. 20. Disponível em: <[https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html\\_pt](https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html_pt)>. Acesso em: 5 jun. 2024.

<sup>205</sup> OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, p. e20200762, 2021, p. 2-3.

O trabalho plataformizado se apresenta como o campo ideal para essas formas de manipulação de gamificação. Através do gerenciamento algoritmo, que é potencializado pelo fato das pessoas trabalharem isoladas, apenas recebendo ordens através de aplicativos/interfaces, a gamificação aumenta as possibilidades de controle financeiro e emocional do trabalho.

Para garantir a cobertura de seus serviços em determinados territórios e períodos, as plataformas se utilizam de artimanhas como precificação dinâmica, agendamento do trabalho para turnos de pico e bonificações para tarefas consecutivas.<sup>206</sup> Os sistemas de distribuição e aceite de tarefas é oferecido por notificações apelativas, sem tempo ou informação suficientes para reflexão, frequentemente antes mesmo do término da tarefa anterior, na forma de “corridas em fila”.<sup>207</sup>

Parte da literatura visa encontrar formas de resistência na gamificação, diferenciando entre a “gamificação vinda de cima”, realizadas pelas empresas, e a “gamificação vinda de baixo”, na forma de estratégias encontradas pelos trabalhadores e trabalhadoras para “enganar o sistema” (*game the system*), e conseguirem manipular os algoritmos para gerarem artificialmente condições mais favoráveis, como, por exemplo, o aumento do preço dinâmico.<sup>208</sup> Apesar de reconhecer que tais estratégias possam momentaneamente ter fruto, é preciso ressaltar como as rédeas do poder, do saber e do ser nesse processo ainda estão nas mãos das empresas. Como Abílio destaca:

Os arranjos cotidianos do trabalhador – as estratégias cotidianas de sobrevivência – são também incorporadas como dados, elementos da gestão, geram novos comandos, que, do lado, do trabalhador, fomentam novas estratégias. Nessa desigual retroalimentação permanente, as empresas detêm todas as regras do trabalho.<sup>209</sup>

---

<sup>206</sup> SHAPIRO, Aaron. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media & Society*, v. 20, n. 8, p. 2954-2971, 2018, p. 10-11.

<sup>207</sup> OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. *Revista de Administração de Empresas*, v. 61, p. e20200762, 2021, p. 7.

<sup>208</sup> WOODCOCK, Jamie; JOHNSON, Mark R. Gamification: What it is, and how to fight it. *The Sociological Review*, v. 66, n. 3, p. 542-558, 2018.

<sup>209</sup> ABÍLIO, Ludmila C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. *Blog da Boitempo*, publicado em 30 de julho de 2020, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em: 5 mai. 2024.

Ou seja, ao ter o completo domínio sobre seus algoritmos secretos e com a capacidade em transformar qualquer forma de resistência em dados, o gerenciamento algorítmico permite que as empresas não somente possam identificar os padrões de desigualdade no mundo do trabalho, mas também exercer seu controle para reproduzi-los e moldá-los. Lata et al. explicam como o controle desses mecanismos digitais reforçam assimetrias de poder, mantendo a continuidade de exploração do trabalho de “não tão humanos e não humanos”, em uma lógica racializada e colonial.<sup>210</sup>

De forma semelhante, Dubal reforça como tais formas de controle algorítmico operam como uma “discriminação salarial algorítmica”, oficializando a possibilidade de tratar trabalhadores diferentes de formas diferentes.<sup>211</sup> Com o cálculo de remuneração e distribuição escondidas atrás de algoritmos, as empresas podem explorar desigualdades, manipulando a incertezas para criar rivalidades entre os trabalhadores e alterando a quantidade de horas trabalhadas necessárias para atingir um salário-mínimo.

A autora vai além, dizendo que essas estratégias são mais do que uma gamificação e, na verdade, assumem um papel de apostas (*gambification*). Com injustiças calculadas e enganação, as empresas divulgam informações falsas sobre picos de demanda e distribuem tarefas a conta gota para manter aquela pessoa ativa na plataforma por mais tempo possível.<sup>212</sup> Esse sistema de apostas abusa da vulnerabilidade econômica e mantém essas pessoas trabalhando ao fabricar o sentimento de esperança de que as próximas tarefas ou horas trabalhadas serão melhores, ou, na verdade, criar o medo de perder tais oportunidades. Porém, assim como em cassinos de apostas, “*the house always wins*”.<sup>213</sup>

Os temas do gerenciamento algorítmico e da datificação serão objeto de discussão do terceiro capítulo dessa tese, quando explorarei como as decisões automatizadas afetam as relações de trabalho, considerando os potenciais de

---

<sup>210</sup> LATA, Lutfun Nahar; BURDON, Jasmine; REDDEL, Tim. New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. **Sociology Compass**, v. 17, n. 1, p. e13028, 2023, p. 9.

<sup>211</sup> DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, p. 1929-1992, 2023, p. 26.

<sup>212</sup> DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, p. 1929-1992, 2023, p. 47

<sup>213</sup> DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, p. 1929-1992, 2023, p. 40.

discriminação, também discutindo como as normas e instituições de proteção de dados no Brasil dialogam com esses conflitos.

### **3.3. O desmonte do direito do trabalho como expansão da zona do não ser**

Expostas as principais características e pontos centrais da plataformização do trabalho, esse tópico discutirá como esse processo assume o protagonismo no crescimento da precarização e é utilizado para desestruturar a tutela jurídica do trabalho e de seguridade social. Com o avanço do neoliberalismo e políticas de austeridade, cresce o argumento de que o uso de tecnologias digitais significaria uma superação de formas “ultrapassadas” de trabalho, fomentando ataques frontais ao direito do trabalho, tanto na forma da não aplicação da lei pelas instituições responsáveis, quanto na forma de reformas que visam reduzir as proteções e limitar a atuação da Justiça do Trabalho.

O ano de 2024 provavelmente será crítico para esse processo, apresentando tentativas da desestruturação em diferentes flancos, especialmente na proposição do Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024, e pelo julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336 no Supremo Tribunal Federal (STF), com efeitos de repercussão geral. No primeiro, visa-se legislar sobre a categoria de motoristas plataformizados, criando uma figura jurídica de trabalhador alheio à legislação trabalhista e à Justiça do Trabalho. No segundo, arrisca-se que o Supremo Tribunal Federal reduza a competência da Justiça do Trabalho retirando sua função de analisar fraudes à relação de emprego nas contratações plataformizadas.

Ambos os casos demonstram como a plataformização do trabalho está inserida em um contexto de ataques frontais ao direito do trabalho como um todo, assumindo o papel de protagonismo na desregulação do trabalho em contexto global e, principalmente, no contexto brasileiro. É necessário frisar que o argumento de “flexibilização” ou “atualização” das normas trabalhistas não é inédita da plataformização, pelo contrário, tal argumento foi central nos desmontes trabalhistas nas últimas décadas, simbolizados pela reforma trabalhista de 2017. No mesmo ano em que foi aprovada uma legislação que permite a terceirização irrestrita, a reforma trabalhista reduziu proteções, prejudicou a negociação coletiva

e criou formas atípicas de contratação como, por exemplo, o contrato intermitente.<sup>214</sup>

Ironicamente, até as formas precárias e atípicas de contratação presentes na reforma trabalhista são ignoradas na plataformização do trabalho. As empresas sequer reconhecem o vínculo através do contrato intermitente, notório por sua natureza de “zero horas” e uma forma instável de emprego. Ao recusar até os dispositivos mais graves da reforma trabalhista, verifica-se que a plataformização se apresenta com objetivo de negar qualquer regulação protetiva do trabalho.

Essa é uma hipótese levantada por Ricardo Antunes, que considera a plataformização como uma tendência destrutiva em que “ampliam-se globalmente formas pretéritas de exploração do trabalho, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial”.<sup>215</sup> Para o autor, essa tendência retomaria práticas de exploração do trabalho oriundas de uma protoforma do capitalismo. Essa fase de acumulação primitiva do capitalismo foi marcada pela total ausência de normas sobre segurança e limites da jornada de trabalho. Como Antunes diz: “É por isso que estamos presenciando uma variante de acumulação ao mesmo tempo muito *digital e abusivamente primitiva*”.<sup>216</sup>

Dessa forma, a plataformização visa o retorno a uma sociedade em que as relações de trabalho sejam reguladas não pelo direito do trabalho, mas por uma noção liberal e ultrapassada do direito civil dos contratos, em que as partes são vistas como iguais e munidas de uma suposta e quase irrestrita autonomia das vontades.<sup>217</sup> Em *Crítica do Direito do Trabalho*, Alain Supiot destaca como o

---

<sup>214</sup> OLIVEIRA, Marcos Aragão de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho**: Análise das Lesões Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Dialética, 2022, p. 93.

<sup>215</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020, p. 21.

<sup>216</sup> ANTUNES, Ricardo. **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Editora Boitempo, 2023, p. 32.

<sup>217</sup> Destaca-se que essa noção liberal de direito civil não encontra base em nosso ordenamento jurídico brasileiro, que elegeu a dignidade humana como princípio basilar, abrindo espaço para um direito civil constitucional. Com a aplicação direta da normativa constitucional, o direito civil contemporâneo também deve se impor contra abusos contra a dignidade humana, assumindo funções protetivas em relações assimétricas e discriminatórias. Dessa forma, é possível argumentar que as relações jurídicas entre empresas e trabalhadores plataformizados ainda seriam consideradas abusivas perante o direito civil. Como visto anteriormente nessa tese, a prática de contratos com termos ocultos e com a possibilidade de alterações unilaterais por parte da empresa desafiam qualquer concepção de direito dos contratos, ainda mais grave quando existe uma evidente

direito civil foi insuficiente para garantir a segurança das pessoas no âmbito do trabalho, razão pela qual foi necessária a criação do direito do trabalho:

A segurança das pessoas, ou seja, a sua segurança física, é um princípio fundamental do Estado de Direito – *i.e.* de uma sociedade “civilizada”. Ora os princípios do direito civil mostraram-se incapazes de assegurar essa segurança na empresa, porque o direito civil das obrigações não interfere numa situação em que os indivíduos já não são senhores do seu corpo, em que este se torna uma fonte de energia inserida numa organização material concebida por outrem. O Direito do Trabalho teve como primeiro objecto suprir essa falha do direito civil dos contratos e, portanto, “civilizar” as relações de trabalho, estendendo ao interior das empresas o princípio da segurança das pessoas. Esta ideia de segurança física foi, e continua a ser, a coração do Direito do Trabalho.<sup>218</sup>

Como visto no primeiro capítulo dessa tese, o termo “civilizar” deve ser visto com cuidado, caso contrário existe o risco de carregar em si significados coloniais. Porém, apesar de Supiot apresentar a Europa como origem do direito do trabalho, ele apresenta a noção de “civilizar a empresa”, ou seja, o objeto desse verbo é justamente a “economia de Mercado”.<sup>219</sup>

Se a plataformização remete às características e práticas de um protoforma do capitalismo, faz-se necessário ressaltar como o direito do trabalho foi criado em resposta às condições de insegurança. Ademais, percebe-se que a plataformização parece botar em risco cada uma dessas ferramentas de segurança, como em engenharia de destruição reversa, almejando recriar as condições de exploração do trabalho sem regulação.

---

assimetria de poder entre as partes. Ver: MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.; e MULHOLLAND, Caitlin; PIRES, Thula. **O Reflexo das Lutas por Reconhecimento no Direito Civil Constitucional**. Academia.edu. Disponível em: <[https://www.academia.edu/25974539/O\\_Reflexo\\_das\\_Lutas\\_por\\_Reconhecimento\\_no\\_Direito\\_Civil\\_Constitucional?sm=b](https://www.academia.edu/25974539/O_Reflexo_das_Lutas_por_Reconhecimento_no_Direito_Civil_Constitucional?sm=b)>. Acesso em: 26 jun. 2024.

<sup>218</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 93.

<sup>219</sup> SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007, p. 107.

Para corroborar esse argumento, apresentarei como Supiot aponta duas esferas de segurança fundamentais: a segurança física da pessoa (segurança no trabalho) e a segurança econômica (segurança pelo trabalho).<sup>220</sup>

Um ponto central na segurança no trabalho é a “apropriação jurídica de todos os riscos físicos que pesam sobre o cumprimento do trabalho”.<sup>221</sup> Supiot destaca como o objeto do direito do trabalho é o corpo e toda atividade pode desgastá-lo, algo acentuado por funções exaustivas e pelo uso de máquinas. Como ele coloca: o trabalhador arrisca a própria pele ao trabalhar, sendo papel do direito (do trabalho) em responsabilizar o empregador por esse cuidado, com a criação de normas de segurança e com garantias de sustento caso aquele corpo se torne inapto ao trabalho.

Verifica-se que a plataformização do trabalho tem como uma das suas características a completa transferência dos riscos de volta aos trabalhadores e trabalhadoras. Ao recusar o vínculo trabalhista, tais empresas se eximem de qualquer responsabilidade de assegurar condições que preservem a integridade física no trabalho, também deixando aqueles que adoecem ou se acidentam sem garantias suficientes. Pelo contrário, a estratégia hegemônica de remuneração por tarefa retoma práticas da protoforma do capitalismo e fomenta o trabalho às pressas, imprudente e perigoso.<sup>222</sup>

A segurança no trabalho não se limita à segurança física e lesões resultantes do trabalho, também se estendendo ao que o autor chama de “todos os aspectos da existência biológica do trabalhador”, incluindo a “cronobiologia”, ou seja, a relação do corpo com o tempo.<sup>223</sup> Se antes da revolução industrial o ciclo de esforço e repouso geralmente alternava entre dia e noite, as fábricas quebraram esse padrão, permitindo (e exigindo) o trabalho de forma ininterrupta.

---

<sup>220</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 93.

<sup>221</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 98-99.

<sup>222</sup> ANTUNES, Ricardo. **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Editora Boitempo, 2023, p. 32.

<sup>223</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 96-97.



O direito ao repouso é uma das respostas do direito do trabalho para combater jornadas de trabalho exaustivas, estabelecendo períodos mínimos de descanso, seja durante as jornadas, ou entre jornadas. Outro ponto de proteção é a inibição ou proibição do trabalho noturno, por apresentar mais riscos e prejudicar o ciclo de repouso.

O aspecto *just-in-time* do trabalho plataformizado coloca a noção do repouso em xeque. Ao apenas reconhecer e remunerar uma pequena parcela do tempo trabalhado, os trabalhadores e trabalhadoras plataformizados ficam dependentes de jornadas muito superiores ao razoável e ao previsto na legislação trabalhista.

A mera limitação de horas de trabalhadas não surte efeito protetivo na lógica *just-in-time*, pois a dependência econômica gerada pela precificação e distribuição de tarefas das plataformas praticamente exige que a pessoa que trabalha encontre maneiras de expandir sua renda com jornadas subsequentes em plataformas do mesmo ramo.<sup>224</sup>

Mais do que isso, como a remuneração somente é atingida quando em direto contato com o cliente/tarefa, torna-se necessário a disponibilidade em diversos momentos dos dias, em busca de oportunidades em períodos de pico. Portanto, a pessoa que trabalha encontra-se obrigada a fragmentar sua jornada para se adaptar às demandas esporádicas. Em relação ao trabalho noturno, como citado anteriormente, as plataformas frequentemente utilizam de artimanhas e enganações para fomentar o trabalho em diversos horários para garantir a cobertura completa aos seus clientes.<sup>225</sup>

Dessa forma, a ausência de proteção ao descanso contribui mais camadas de transferência de riscos físico e econômicos da empresa para a pessoa que trabalha. Isso se conecta diretamente ao que Supiot chama de segurança pelo trabalho, consistindo principalmente da garantia de rendimentos do trabalho.

---

<sup>224</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho:** como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 128-129.

<sup>225</sup> SHAPIRO, Aaron. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. **New Media & Society**, v. 20, n. 8, p. 2954-2971, 2018, p. 8.

Afinal, o direito civil foi incapaz de garantir remunerações mínimas para a manutenção e reprodução da força de trabalho.<sup>226</sup>

Em um mercado sem proteções é sempre possível explorar ao máximo aqueles corpos, principalmente quando há a possibilidade de descartá-los e substituí-los por outros disponíveis que são forçados a aceitarem aquelas condições (ou até piores). O modelo de pagamento por peça, sem qualquer garantia de remuneração mínima, tem como consequência o aumento da jornada de trabalho, como comentado anteriormente.

A garantia de remuneração mínima é uma das bases primordiais do direito do trabalho, mas também é questionada pela sua insuficiência. Supiot discorre sobre a evolução do debate sobre a remuneração em contexto europeu, passando da ideia de um valor “mínimo vital” para valores que garantiriam uma vida “decente”.<sup>227</sup> Abílio trata do tema em contexto brasileiro, reforçando a insuficiência do salário-mínimo, que tem valor muito distante dos cálculos dos custos de uma vida digna.<sup>228</sup> A autora aponta como a maior parcela da população que recebem um salário-mínimo (ou menos) no Brasil é a de pessoas negras, especialmente as mulheres.

Adicionalmente, é necessária a crítica da redução da remuneração mínima para a subsistência daquela pessoa, pois isso reforça uma noção neoliberal que cada indivíduo é responsável por si mesmo. Butler comenta como esse indivíduo é apresentado na figura do homem, adulto e apto ao trabalho, ignorando que o fato que ele anteriormente foi dependente de alguém, também invisibilizando as pessoas que podem depender dele agora.<sup>229</sup> Portanto, uma visão individualista da remuneração mínima desconsideraria o sustento de quem não pode trabalhar, mas também ocultaria formas de trabalho necessárias para a manutenção do indivíduo no trabalho, como por exemplo o trabalho doméstico, geralmente generificado.

---

<sup>226</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 102.

<sup>227</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 104.

<sup>228</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Exploitation on two wheels: platformization of delivery work in Brazil. In: NGUYEN, Aiha et al. **The Formalization of Social Precarities**. Data & Society, 2024, p. 21.

<sup>229</sup> BUTLER, Judith. **A força da não violência: um vínculo ético-político**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo: 2021, p. 44.

Identificados alguns pontos sobre a insuficiência do salário-mínimo como segurança pelo trabalho, tornam-se ainda mais graves as condições hegemônicas da plataformização do trabalho. Sem quaisquer garantias de remuneração, a proposta de exploração do trabalho sem regulação cria condições insustentáveis para que a pessoa que trabalha consiga alcançar níveis básicos de existência.

A completa falta de segurança no e pelo trabalho é retratada em toda sua brutalidade no ramo de entregas. É um ciclo que se autoalimenta: remunerada precariamente por tarefa, a pessoa precisa cumprir jornadas cada vez maiores e desgastantes; períodos prolongados de trabalho perigoso e em exaustão aumentam doenças e acidentes; a inexistência ou insuficiência de licença culminam naquela pessoa sem qualquer rede de sustento.

Considerando a predominância de jovens negros nessa atividade<sup>230</sup>, verificamos como a plataformização opera com o dispositivo da racialidade, como apresentado por Carneiro, demonstrando como o biopoder estabelece a negritude como signo de morte em nosso país.<sup>231</sup> Esses trabalhadores e trabalhadoras ficam condicionados a processos de “saúde-doença-morte”, afastados de regulações básicas de segurança, em um sentido máximo de “deixar morrer” do biopoder.

A total insegurança promovida pela plataformização é uma lente possível para entender o recorte de gênero em suas principais categorias de entregadores e motoristas. A predominância masculina pode ser explicada pela exposição maior aos riscos da atividade para mulheres, que são mais afetadas pela ausência de pontos de apoio adequados e seguros, como por serem alvos de maior vulnerabilidade de violência urbana e patriarcal.

Ademais, para cada homem jovem periférico trabalhando nas ruas por 12 horas ou mais por dia, provavelmente há o trabalho doméstico de alguma mulher do qual ele é dependente, seja sua companheira, mãe, irmã, avó ou tia.<sup>232</sup> Ao tratar esses trabalhadores como “proprietários de si mesmos”, com remunerações que não

---

<sup>230</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Exploitation on two wheels: platformization of delivery work in Brazil. In: NGUYEN, Aiha et al. **The Formalization of Social Precarities**. Data & Society, 2024, p. 21.

<sup>231</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 66.

<sup>232</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 107.

alcançam sequer o valor para a subsistência de uma pessoa, esse sistema de exploração depende igualmente do trabalho doméstico invisibilizado de mulheres periféricas (que provavelmente trabalham em dupla ou tripla jornadas).

É nesse sentido que Abílio apresenta a uberização como subsunção real da viração.<sup>233</sup> Como visto no primeiro capítulo, as características do trabalho informal, precário e instável não são novidades na realidade periférica brasileira, muitas vezes operando como norma e não como exceção. A viração contempla outras inseguranças que são constantes na vida dos trabalhadores e trabalhadoras periféricos, culminando na completa incerteza de que a saúde e patrimônio de suas famílias estarão garantidos no dia seguinte. Flauzina e Pires tratam de forma semelhante a vulnerabilização do povo negro, “materializado na circulação das áreas desprotegidas, dos transportes públicos precarizados e dos ambientes insalubres”.<sup>234</sup>

Novamente recorro à figura dos entregadores. Em situação de completa desproteção, pairam em cima desse trabalhador tantos riscos que deixam de ser possibilidades, mas são quase certos. Será hoje que terá sua moto ou bicicleta furtada na rua enquanto entra em um condomínio? Sofrerá um acidente devido à fadiga, prazos apertados para entregas e trânsito caótico? Talvez seja agredido por um cliente por seguir as regras da plataforma, ao exigir um código de confirmação ou se recusar a subir até o apartamento dele?

A naturalização das violências cotidianas sofridas por esses trabalhadores pode ser entendida através conceito de zona do não-ser de Fanon, utilizado por Flauzina e Pires para retratar como a negritude ocupa esse espaço:

Essa dimensão [zona do não-ser], que, de acordo com o autor, é habitada por seres desumanizados, é o *locus* que opera em deflagração sistemática de violações que são não só toleradas, mas desejadas e naturalizadas. Nessa perspectiva, entende-se que a negritude ocupa um lugar impermeável aos célebres

---

<sup>233</sup> ABÍLIO, Ludmila. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

<sup>234</sup> FLAUZINA, Ana; PIRES, Thula. Políticas da morte: Covid-19 e os labirintos da cidade negra. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 2020, p. 79.

avanços civilizatórios que têm, no direito à vida e à liberdade, sua marca fundamental.<sup>235</sup>

As perspectivas de Carneiro e Fanon nos desafiam a questionar o papel do racismo na construção colonial do trabalho. Ao discutir o papel da plataformização do trabalho, não basta a hipótese de que essa tendência faz retornar uma protoforma do capitalismo da revolução industrial. De fato, a plataformização visa desregular o direito do trabalho em suas funções de segurança, assalariamento e garantia do emprego, mas o que aqui questiono é que a retirada desses direitos não significa o retorno às condições do proletário europeu, mas sim, a manutenção e expansão de formas de coloniais de exploração do trabalho.

Nesse sentido, foram apresentadas ao longo da tese visões que corroboram esse argumento. Abílio destaca como o viver periférico é apropriado pela uberização, e, através do uso massificado de tecnologias digitais e datificação, conseguem administrá-lo de forma centralizada e produtiva.<sup>236</sup> A autora vai além, propondo que a plataformização do trabalho em países do Norte Global seria um reflexo da expansão do viver periférico do Sul Global. Essa perspectiva é reforçada pelo fato da plataformização nos países do Norte Global afetar desproporcionalmente pessoas de Cor e imigrantes, como relatado por Lata et al.<sup>237</sup>

Antunes reconhece como as plataformas se utilizam de particularidades do capitalismo do Sul para realizarem experimentos de exploração do trabalho, eventualmente os expandido para o Norte.<sup>238</sup> A noção da plataformização como um laboratório de novas tecnologias (sociais e digitais) é apresentada por Grohmann e Salvagni como formas de “intensificação de mecanismos do trabalho por plataformas como maneiras laboratoriais por parte do capital de explorar a classe trabalhadora”.<sup>239</sup> Antunes vai adiante, propondo que o Sul Global é utilizado como

---

<sup>235</sup> FLAUZINA, Ana; PIRES, Thula. Políticas da morte: Covid-19 e os labirintos da cidade negra. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 2020, p. 77.

<sup>236</sup> ABILIO, Ludmila. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, vol. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020, p. 24.

<sup>237</sup> LATA, Lutfun Nahar; BURDON, Jasmine; REDDEL, Tim. New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. **Sociology Compass**, v. 17, n. 1, p. e13028, 2023.

<sup>238</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Editora Boitempo, 2020, p. 20.

<sup>239</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas**. Edições Sesc, 2023, p. 43.

laboratório especificamente para que as empresas possam se apropriar do histórico da escravidão:

E como as grandes corporações não brincam em serviço, as ações foram sempre muito estudadas e cuidadosamente calculadas: era melhor começar pelo Sul global, onde quase tudo vale e a burla é sempre mais fácil, uma vez que a predação teve quase sempre como suporte a história e o pesado legado da escravização.<sup>240</sup>

A relação entre “a burla” do direito do trabalho e o racismo no Brasil é explícita e histórica. Como Carneiro destaca, após a abolição formal da escravidão no país, houve um incentivo à emigração europeia, com o objetivo de embranquecer a população e criar classes (brancas) de trabalhadores e proprietários.<sup>241</sup> Para a população negra liberta não foram concedidos nenhum desses incentivos, pelo contrário, eram obrigados a se submeterem a condições semelhante das anteriores, sob o risco de serem criminalizados como “vadios”. Como relata Carneiro:

Portanto, estando o negro deslocado da esfera do trabalho depois da abolição, ele foi alijados das técnicas disciplinares do trabalho. Mesmo assim, não deixou de ter sua existência social subordinada a essa nova tecnologia de poder. As técnicas disciplinares são aplicáveis ao corpo que produz, e no período pós-abolição os postos de trabalho foram destinados aos imigrantes, e não aos ex-escravos.<sup>242</sup>

Esse deslocamento do mercado de trabalho formal não ficou restrito ao momento histórico pós abolição da escravidão formal, mas prosseguiu como base fundante da sociedade brasileira. O maior símbolo dessa exclusão é o do trabalho doméstico, permanecendo sem a proteção completa do direito do trabalho até 2013, com a emenda constitucional (EC) n. 73, que finalmente ampliou o acesso aos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição. Anteriormente o texto constitucional limitava ao trabalho doméstico o reconhecimento de uma quantidade substancialmente reduzida de garantias.<sup>243</sup>

<sup>240</sup> HIESSL, Christina et al. **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2024, p. 12

<sup>241</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 58.

<sup>242</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 81.

<sup>243</sup> FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. e71312, 2021, p. 3.

Lélia Gonzalez retrata como a mulher negra trabalhadora brasileira é alvo de uma tripla discriminação do racismo, classe e sexismo, sendo o trabalho doméstico a materialização da naturalização dessas mulheres como inferiores.<sup>244</sup> Para corroborar esse ponto, Bernardino-Costa aponta na luta pelos direitos do trabalho das domésticas figuras como Laudelina Campos Melo, que desde 1930 disputou por esses direitos dentro de movimentos operários, demonstrando como a resistência contra a regulação perdurou ao longo do século passado.<sup>245</sup>

Para Gonzalez, a manutenção do trabalho doméstico da mulher negra como atividade desprotegida foi característica fundamental na formação das classes médias e altas brasileiras.<sup>246</sup> Sob essa lente é possível compreender que, mesmo após a regulação constitucional na EC n. 73, a aprovação da Lei Complementar (LC) n. 150/2015 propositalmente deixou espaço para a contratação do trabalho doméstico por até dois dias semanais sem configurar vínculo empregatício, na forma das “diaristas”.<sup>247</sup>

Argumento que a experiência da regulação do trabalho doméstico no Brasil serve de ilustração para dois pontos importantes para o debate sobre a regulação do trabalho plataformizado.

Primeiro, assim como no ramo de transporte individual e de entregas, existia a predominância de um contradiscurso no sentido de que a inclusão dos direitos trabalhistas causaria o desemprego em massa e o desaparecimento das trabalhadoras domésticas, ou seja, que a regulação seria prejudicial às próprias trabalhadoras. Apesar desse discurso, não houve desemprego em massa ou o desaparecimento das trabalhadoras domésticas mensalistas, pelo contrário, esse modelo se revelou majoritário.<sup>248</sup>

---

<sup>244</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 44.

<sup>245</sup> BERNARDINO-COSTA, Joaze. Colonialidade e Interseccionalidade: o trabalho doméstico no Brasil e seus desafios para o século XXI. In: SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org). **Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, p. 45-58, 2013, p. 55.

<sup>246</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 44.

<sup>247</sup> FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. e71312, 2021.

<sup>248</sup> FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. e71312, 2021, p. 2.

Dessa forma, apesar das constantes ameaças das empresas e de parte da imprensa hegemônica, a adequação dessas relações de trabalho para a legislação pré-existente não causaria a sua inviabilidade econômica e fim desses serviços. Tais atividades funcionavam antes das plataformas digitais de trabalho e continuarão existindo. Vale ressaltar que em países europeus há plataformas que utilizam o vínculo de emprego sem que isso signifique o fim da atividade, como a Uber na Alemanha e o Cabify na Espanha.<sup>249</sup>

Segundo, ao optar por excluir os direitos trabalhistas das diaristas, a legislação acentuou a tendência de crescimento dessa categoria. Sem a proteção do contrato de emprego, essas trabalhadoras “estão sujeitas a uma jornada mais estafante, instável e precária. Em um momento de doença ou alteração da rotina (como por exemplo, férias), deixam de receber remuneração”.<sup>250</sup> Ressalta-se que as diaristas contribuem em média menos para a previdência, aumentando o risco de não terem cobertura em caso de doença ou invalidez e dificultando o acesso à aposentadoria.<sup>251</sup>

Assim, para contemplar o acesso da classe média ao trabalho doméstico, criou-se uma previsão legal que reproduz em larga medida todos os aspectos negativos do trabalho sem regulação. Adicionalmente, a existência da exceção das diaristas serve de fomento a situações fraudulentas, que ultrapassam os dois dias semanais, mas visam explorar condições limítrofes para não se enquadrarem no vínculo empregatício. A exceção vira a norma, um formato a ser seguido na exploração do trabalho sem direitos.

O caminho da (des)regulação do trabalho plataforma arrisca correr o mesmo caminho. Woodcock e Graham listam como uma das pré-condições para a plataformização a consolidação de “preferências e atitudes de consumidores”, no sentido de que tais empresas criam condições tão favoráveis aos consumidores ao

---

<sup>249</sup> CARELLI, Rodrigo. Os motoristas da uber são empregados na Alemanha. e os da cabify, na Espanha. **Blog Trab21**. 05/02/2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>>. Acesso em: 05 maio 2024.

<sup>250</sup> MARQUES, Lilian Arruda; DA COSTA, Patricia Lino. Questões para pensar o trabalho doméstico no Brasil. In: SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org). **Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, p. 33-45, 2013, p. 38.

<sup>251</sup> FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. e71312, 2021, p. 13.



passo desses serviços serem vistos como essenciais.<sup>252</sup> Essas preferências e atitudes estão profundamente conectados com a colonialidade do trabalho, atravessadas pelo racismo, especialmente no Brasil, que teve o acesso ao trabalho (negro) doméstico barato e informalizado como uma de suas características fundantes.<sup>253</sup>

Em relação às preferências de consumidores, uma pesquisa nacional da Conecta Trabalhadores identificou que 84% de sua amostra acredita que o “trabalho por aplicativo” deveria ser regulado pelo governo, mas esse número diminui para 60% quando o tema é aplicação de todos os direitos trabalhistas.<sup>254</sup> Ou seja, mesmo entre essa amostragem relativamente otimista em relação aos direitos do trabalho, essa diferença retrata a noção de que o trabalho plataformizado não tenha as mesmas garantias que uma relação de emprego.

Como comentado no início do tópico, essa última é a posição defendida no PLC n. 12/2024, de autoria do próprio Governo Federal, atualmente do Partido dos Trabalhadores.<sup>255</sup> Assim como ocorreu na regulação do trabalho doméstico, criam-se alternativas ao vínculo empregatício, com formas de contratação menos protegidas. Enquanto no caso do trabalho doméstico utilizou-se a forma da exceção pela habitualidade, o projeto para a plataformização visa-se a inauguração de outra forma jurídica de contratação, repleta de subordinação, mas que nega explicitamente o vínculo trabalhista.

Apesar do texto do PLC n. 12/2024 tratar de motoristas para transporte privado em veículos de quadro rodas, sua discussão nesses termos e possível aprovação simbolizam como a plataformização do trabalho significa a expansão da colonialidade. Ao explorar condições historicamente precárias de trabalho, baseadas no racismo e no patriarcado, a plataformização se apropria dessas

---

<sup>252</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 38-39.

<sup>253</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 44.

<sup>254</sup> CONECTATRABALHADORES. Pesquisa Nacional sobre a percepção dos brasileiros sobre Trabalho por Aplicativo. **Conecta Trabalhadores**, 2024. Disponível em: <<https://www.conectatrabalhadores.org.br/pesquisa-percepcao-trabalho-por-aplicativo>>. Acesso em: 1 jul. 2024.

<sup>255</sup> HIESSL, Christina et al. **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2024, p. 9.

vulnerabilidades de forma a se consolidarem como forma hegemônica de gerenciamento do trabalho.

Assim, expanda-se o número de pessoas e atividades cujo trabalho e subsistência se localizam na zona do não ser. Essa ampliação não ficará restrita aos ramos de entregas, do transporte de motoristas e do trabalho doméstico. Trata-se de um projeto de desregulamentação do trabalho que será aplicado quando existir necessidade e oportunidade. Por exemplo, é possível que plataformas de trabalho doméstico no Brasil não ocupem tanto espaço justamente pelo fato da legislação em si já apresentar uma brecha, na figura das diaristas.

Por fim, concluo esse capítulo com a importância do papel do direito do trabalho na contenção da zona do não ser. Isso significa reconhecer como sua construção teve aspectos excludentes, historicamente negado a determinadas populações. Porém, esse reconhecimento nos demanda reforçar a importância da ampliação do direito do trabalho, afinal, se a exclusão é oriunda da colonialidade, a luta pela proteção de atividades marginalizadas se demonstra ainda mais imperativa.

## 4. Decisões automatizadas nas relações de trabalho

Nesse capítulo expandirei a discussão sobre os riscos e potenciais discriminatórios no gerenciamento algorítmico nas relações de trabalho, ampliando a discussão para além das plataformas digitais de trabalho. Inicialmente utilizarei o conceito de histórias utilizáveis de Lizzie O'Shea para relacionar casos de discriminações resultantes de processos decisórios por critérios supostamente objetivos. Em seguida, apresentarei o impacto da datificação no mundo do trabalho através de plataformas de recrutamento, que é outra face da plataformização e afeta diretamente o acesso ao emprego. Por fim, discutirei sobre a importância da legislação de proteção de dados nas relações de trabalho, assim como questionarei os limites para as soluções presentes na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), como a questão de explicabilidade de decisões automatizadas e auditoria.

### 4.1. Critérios objetivos ou perpetuação de discriminações?

O mundo digital oferece novas possibilidades e um ritmo acelerado, mas, em certos aspectos, não se distingue completamente das dinâmicas analógicas do direito. O uso indiscriminado de critérios objetivos no trabalho, em decisões como demissão e contratação, evidenciando a necessidade de uma análise contextual para evitar discriminações, tanto no ambiente digital quanto no analógico.

A aplicação de novas tecnologias nas diversas etapas das relações de trabalho, na forma de algoritmos cada vez mais poderosos, revela práticas prejudiciais aos trabalhadores. Algoritmos de tomada de decisão, especialmente os de aprendizado de máquina, emergem como alternativas à ação ou supervisão humana, permitindo a análise de casos e situações em uma escala inalcançável para seres humanos.<sup>256</sup>

A noção de “histórias utilizáveis” proposta por Lizzie O'Shea visa articular um passado usável sobre a tecnologia, ressaltando tradições e resistências ocorridas no passado. Esse conceito demonstra que o "avanço tecnológico" contemporâneo não é necessariamente inédito, nem inevitável. Em uma sociedade obcecada com o

---

<sup>256</sup> FRAJHOF, Isabella Zalberg. **Direito à explicação e proteção de dados pessoais nas decisões por algoritmos de inteligência artificial**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 224 f, 2022, p. 31.

futuro, a autora recorre a histórias passadas para evidenciar outras possibilidades para a tecnologia.<sup>257</sup>

Para questionar o desenvolvimento de tecnologias como algo inevitável e desprovido de agenda política, O'Shea enfatiza que a criação e o uso da tecnologia são expressões de relações de poder. Tecnologias não são descobertas, mas criadas. A visão da tecnologia como uma força da natureza é ahistórica e sustenta uma narrativa em que somos meros espectadores dessa jornada. Isso despolitiza o tema, reduz a agência dos participantes e oculta as possibilidades de emancipação ao não se questionar como utilizamos a tecnologia. Nesse sentido, resgatar um passado utilizável da tecnologia permite que questionemos os problemas atuais sob novas perspectivas.

Situando a discussão da não neutralidade da tecnologia na sociedade brasileira, Kremer afirma que não somente não há neutralidade nestes algoritmos, como, também, são produzidos a partir do reflexo do nosso histórico de herança colonial e do racismo por denegação, um conceito de Lélia Gonzalez utilizado para analisar a formação histórico-cultural do Brasil e da América Latina.<sup>258</sup>

Gonzalez explica que nossa sociedade foi construída tendo como pilar um tipo de racismo acobertado, ou seja, uma forma de internalização do processo colonial que, ao mesmo tempo, institui uma hierarquização entre dominante/colonizador (raça superior) e dominado/colonizado (raça inferior), porém, também, promovem teorias de “democracia racial”, miscigenação e assimilação.<sup>259</sup>

Para alcançar como operam as artimanhas desta forma de racismo no inconsciente, Gonzalez faz uso da categoria de degeneração de Freud, que significa o “processo pelo qual o indivíduo, embora formulando um de seus desejos, pensamentos ou sentimentos, até aí recalcado, continua a defender-se dele, negando

---

<sup>257</sup> O'SHEA, Lizzie. **Future histories**: what Ada Lovelace, Tom Paine, and the Paris Commune can teach us about digital technology. London; Brooklyn, NY: Verso, 2019, p. 16.

<sup>258</sup> CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana**: autonomia, algoritmos e vieses raciais. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021, p. 116. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/58993/58993>>.

<sup>259</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 324.

que lhe pertença”.<sup>260</sup> Neste sentido, o processo do inconsciente inserido pela colonização implica na negação de nossa origem ameríndia e africana, atestando a superioridade euro-cristã através de métodos de segregação que não são abertamente falados ou instituídos, mas sim, inseridos no discurso comum de que “todos são iguais perante a lei” e de “democracia racial”.

A este formato do racismo Gonzalez nomeia como racismo por denegação e Kremer explica a sua relação com a tecnologia e a criação de algoritmos:

Se o racismo seria o indicativo da neurose cultural brasileira, estenderíamos a proposta de Lélia no presente trabalho para a leitura de um racismo por denegação que também seja apreensível em um contexto sociotecnológico, a partir da discussão sobre a não neutralidade das tecnologias. A quantidade de dados hoje produzida, associada a uma alta capacidade computacional, produz outro significado ao processo de tratamento e extração de informações para, a partir dele, automatizar processos de análise e/ou tomada de decisão por algoritmos e gerar lucro para empresas de tecnologia.<sup>261</sup>

Portanto, percebe-se como processos automatizados que utilizam algoritmos específicos para o gerenciamento do trabalho podem fazer parte de um sistema de opressões e violências contra pessoas que estão situadas na zona do não ser. É neste sentido que o racismo por denegação resta exemplificado a partir das histórias aqui retratadas.

As tecnologias não são neutras. Operam dentro dos sistemas de opressão pré-existent e ainda adicionam mais uma camada de justificativa pois se apresentam como decisões objetivas, matemáticas, de difícil explicação e, por muitas vezes, opacas, como será melhor elaborado ao final deste capítulo.

Com isso em mente, apresentarei três casos distintos, todos envolvendo relações de trabalho e o uso automático de critérios objetivos em processos decisórios. Iniciarei com o caso *Degraffenreid vs General Motors*, de 1975, situado nos Estados Unidos. Este caso foi analisado pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw, que examina processos judiciais trabalhistas para demonstrar como o

<sup>260</sup> GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018, p. 321-322.

<sup>261</sup> CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana: autonomia, algoritmos e vieses raciais**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021, p. 134. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/58993/58993>>.

sistema legal e seus tribunais frequentemente falham em reconhecer violações ocorridas nas intersecções de gênero, classe e raça.

No presente caso, a empresa realizou um processo de demissão em massa e utilizou como critério objetivo a antiguidade (*last hired-first fired lay off policies*).<sup>262</sup> Isso resultou na demissão automática de todas as mulheres negras contratadas pela empresa após 1970. Embora o critério utilizado fosse objetivo, por que, então, cinco trabalhadoras negras entraram com uma ação alegando que o critério de antiguidade afetou desproporcionalmente mulheres negras?

Para analisar esse mérito, é fundamental entender o contexto legislativo da época, contexto esse não contemplado pelo uso automático do critério de antiguidade. Apenas em 1964 foi promulgado o *Civil Rights Act*, que proibiu a discriminação por raça e gênero, entre outras formas, nos Estados Unidos. Até menos de dez anos antes do ocorrido, não havia legislação que protegesse as reclamantes de discriminação no momento da contratação. Esse fato é relevante e confirmado no processo ao se demonstrar que a General Motors não havia contratado nenhuma mulher negra antes de 1964.<sup>263</sup>

Aqui temos o primeiro aspecto discriminatório do uso automático de critérios objetivos neste caso. A simples aplicação de um critério, sem a oportunidade de considerar o contexto total, abriu espaço para que um critério supostamente neutro resultasse em consequências evidentemente discriminatórias. Esse sistema decisório da empresa permitiu, deliberadamente ou não, a perpetuação de formas de discriminação.

Em 1976, o tribunal responsável pelo caso rejeitou a demanda das trabalhadoras, argumentando que a empresa não havia praticado discriminação antes da implementação do *Civil Rights Act*. A empresa demonstrou que havia contratado mulheres antes de 1964 e apresentou um precedente favorável em outro processo sobre discriminação racial. No entanto, observa-se que as mulheres

---

<sup>262</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the intersection of race and sex**: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. The University of Chicago Legal Forum, 1989, p. 141.

<sup>263</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the intersection of race and sex**: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. The University of Chicago Legal Forum, 1989, p. 141.

contratadas eram todas brancas, enquanto o processo em questão tratava da discriminação racial contra funcionários negros, todos homens. Para o tribunal, isso demonstrou a inexistência de discriminação de gênero ou raça. Utilizando uma interpretação restritiva, a corte afirmou que "mulheres negras" não eram uma categoria contemplada pela intenção do legislador e que a combinação de categorias resultaria na criação de "novas classes de minorias protegidas". Essa abordagem, segundo o tribunal, abriria uma "caixa de Pandora" de combinações limitadas apenas por permutações matemáticas.<sup>264</sup>

Essa interpretação da corte ressalta os desafios e riscos na aplicação de critérios e categorias. No caso em questão, a corte enfrentou diretamente e argumentou contra o uso combinado de critérios. No entanto, é razoável afirmar que, naquele contexto específico, os critérios de raça e gênero deveriam ter sido considerados em conjunto. De qualquer forma, fica demonstrado que a aplicação de critérios objetivos ainda dependerá da deliberação do contexto e da interpretação da norma, seja ela uma lei ou um *input*. O caso *Degraffenreid vs. General Motors* revela que, mesmo em um formato analógico, processos decisórios que utilizam critérios de forma automática possuem o potencial de perpetuar discriminações.

Seguindo em ordem cronológica, o segundo caso foi apresentado por Cathy O'Neil e utilizado como exemplo do que ela chama de "algoritmos de destruição em massa" (*Weapons of Math Destruction*, ou WMDs). Em 2007, na capital estadunidense, Washington D.C., o prefeito decidiu enfrentar a percepção de que as escolas da cidade tinham resultados ruins, especialmente em matemática. Para a administração, o problema era simples e evidente: a qualidade dos professores não estava adequada, e era necessário identificar aqueles que não desempenhavam bem suas funções. Assim, foi criado um programa de avaliação de professores chamado IMPACT, responsável por coletar dados sobre os profissionais e os resultados de suas turmas, criando uma ordem e ranqueamento entre os melhores e os piores avaliados. No primeiro ano de implementação, todos os professores que ficaram entre os 2% com pior avaliação foram demitidos. No

---

<sup>264</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the intersection of race and sex**: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. The University of Chicago Legal Forum, 1989, p. 142.

segundo ano, essa margem aumentou para 5%, resultando em 206 demissões somente nesse ano.<sup>265</sup>

Uma professora, Sarah Wysocki, foi surpreendida ao estar entre os que seriam demitidos no segundo ano de avaliação. Até então, ela havia recebido excelentes avaliações de seus superiores e dos responsáveis pelas crianças, sendo considerada, em algumas dessas avaliações, uma das melhores experiências de aula para a turma. No primeiro ano de utilização do IMPACT, a professora Wysocki sobreviveu ao corte, mas no segundo ano, o programa implementou um novo sistema de avaliação que criou um coeficiente para medir o desempenho dos estudantes em linguagens e matemática. Esse novo coeficiente representava metade da avaliação, atribuindo um peso muito maior do que as avaliações dos superiores e dos pais. Como resultado, Wysocki ficou entre os 2% piores avaliados, levando sua escola a ser forçada a demiti-la.<sup>266</sup>

Para O'Neil, algoritmos são modelos matemáticos desenvolvidos por seres humanos falíveis, cujas programações podem conter preconceitos, visões equivocadas e parcialidades que se tornam ocultos pela técnica informática. Esses processos decisórios são de difícil compreensão ou contestação, frequentemente aumentando desigualdades, punindo os mais pobres e privilegiando os mais ricos.<sup>267</sup>

Esse caso ilustra duas dificuldades na avaliação do trabalho por processos automatizados. A primeira é a quantificação da qualidade do trabalho humano em valores matemáticos, conceito que Woodcock e Graham chamam de “legibilidade digital do trabalho”. Isso pode se traduzir em várias formas de calcular o trabalho humano para melhor gerenciamento: tempo de trabalho por tarefa, quantidade de peças/tarefas por trabalhador, monitoramento da qualidade do trabalho. Para os autores, quanto mais “legível digitalmente” o trabalho, maior a chance de ser precarizado por decisões automatizadas. No caso do IMPACT, as prioridades e pesos no sistema de avaliação foram alterados de um ano para o outro, mudando

---

<sup>265</sup> O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: how big data increases inequality and threatens democracy. New York: Crown Publishers, 2016, p. 11.

<sup>266</sup> O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: how big data increases inequality and threatens democracy. New York: Crown Publishers, 2016, p. 12.

<sup>267</sup> O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: how big data increases inequality and threatens democracy. New York: Crown Publishers, 2016, p. 11.



subitamente as prioridades e a legibilidade do trabalho de ensino na cidade. A ideia de que podemos traduzir o valor do trabalho humano em números matemáticos carrega um enorme potencial político de precarização do trabalho.

A segunda dificuldade reside na própria criação desse resultado matemático. Ao questionar o resultado, Wysocki descobriu que o coeficiente responsável por sua demissão era calculado com base na variação das notas recebidas pelos estudantes entre as provas do ano anterior e do presente ano. Em outras palavras, o sistema comparava se o estudante obteve notas superiores ou inferiores ao ano anterior.

Essa abordagem contém dois erros importantes. O primeiro é que ela ignora completamente o contexto dos estudantes: essa avaliação matemática desconsidera qualquer problema pessoal ou de saúde que um aluno ou aluna possa ter enfrentado no período. Seja por individualidades ou por questões sistêmicas, como raça, gênero e classe, o sistema de avaliação da professora é cego a qualquer uma dessas variáveis. Isso leva ao segundo ponto: o número de estudantes de uma turma (entre vinte e trinta) não é grande o suficiente para tirar conclusões estatísticas precisas. Com um número pequeno assim, qualquer variação pode ser resultado de uma exceção ou anormalidade, sendo necessário um grupo muito maior para uma medição razoável.<sup>268</sup>

Além disso, qualquer sistema de decisões automatizadas deve prever espaço para revisão ou correção. O uso de algoritmos para tomadas de decisão sem qualquer forma de feedback sempre terá o potencial de gerar resultados prejudiciais, seja por ter sido alimentado ou construído a partir de preconceitos, seja por erros na programação. Isso é especialmente perigoso em sistemas de aprendizado por máquina, onde os algoritmos utilizam experiências anteriores para identificar e aplicar padrões, alimentando um ciclo vicioso.

Isso ocorreu no terceiro caso a ser apresentado, quando a empresa estadunidense Amazon decidiu desenvolver um sistema automatizado para a análise de currículos, visando otimizar suas contratações. Esse programa atribuiria uma

---

<sup>268</sup> O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: how big data increases inequality and threatens democracy. New York: Crown Publishers, 2016, p. 13.

pontuação de zero a cinco estrelas e selecionaria instantaneamente os cinco melhores currículos de um grupo de cem candidatos. A elaboração desse algoritmo foi realizada por meio de aprendizado de máquina, utilizando os dados de contratação dos dez anos anteriores da Amazon.

A questão reside justamente nos dados utilizados para treinar o algoritmo: nos dez anos anteriores, a grande maioria dos currículos recebidos e das contratações realizadas pela Amazon eram de homens. Para um algoritmo de aprendizado de máquina, não existe contexto ou moral; ele é projetado para identificar e reproduzir padrões. Neste caso, o padrão era evidente: currículos de homens eram identificados como preferenciais, enquanto currículos de mulheres eram sistematicamente desconsiderados.<sup>269</sup>

Quando essa falha foi identificada, a empresa supostamente tentou corrigir o programa, mas eventualmente desistiu do projeto, pois não havia garantias de que situações semelhantes não ocorreriam novamente. Afinal, o algoritmo de aprendizado de máquina demonstrou eficiência em reconhecer padrões existentes nos dados disponíveis, o que poderia levar à reprodução de outras formas de discriminação. A Amazon afirma que o projeto nunca foi utilizado fora dos testes e que nenhuma contratação foi feita com sua ajuda antes de seu encerramento. No entanto, será que essa é uma história que ficou no passado?

Certamente não. Cada vez mais comuns e maiores, plataformas de *Applicant Tracking System* – ATS (Sistemas de acompanhamento de aplicantes) conquistaram e regulam o mercado de contratações. Isso significa que uma quantidade cada vez maior de dados pessoais está sendo coletada e utilizada para alimentar esses algoritmos.<sup>270</sup>

Essas histórias demonstram alguns dos desafios potencializados pelo uso de inteligência artificial e decisões automatizadas nas relações de trabalho. Com

---

<sup>269</sup> DASTIN, Jeffrey. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. In: MARTIN, K. (Org.). **Ethics of Data and Analytics: Concepts and Cases**. 1st ed. Auerbach Publications, 2022, p. 296.

<sup>270</sup> OLIVEIRA, Marcos; BARILI, Fabricio. Perpetuação De Opressões: Ia E A Automação Da Discriminação Nos Processos De Recrutamento E Seleção. In: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (Org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Vol. 1. 1ª Ed. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, p. 88-89.

isso em mente, passarei a discutir essas possibilidades no contexto do direito do trabalho e de proteção de dados.

#### 4.2. Plataformas de recrutamento automatizadas

Considerando que processos automatizados e digitais dependem de dados, a criação e implementação de tecnologias ou interfaces que possam extrair informações de ambientes, pessoas ou objetos são aspectos essenciais de uma economia baseada nesse processo.

Nos sistemas de ATS (*Applicant Tracking System*), a utilização de algoritmos capazes de ler e classificar uma grande quantidade de currículos permite que estes, juntamente com outras informações fornecidas pelo candidato, sejam elementos cruciais na primeira fase de avaliação. Isso envolve a aplicação de algoritmos que podem ler e categorizar documentos em PDF, questionários e até mesmo testes exigidos pela plataforma, servindo como informações iniciais que podem, desde o princípio, eliminar um candidato ou candidata.

A análise combinada das referências fornecidas pelos candidatos e os resultados dos testes psicológicos pode permitir que os ATS infiram outros dados, revelando até mesmo informações sensíveis sobre a pessoa. Esses dados, por sua vez, são utilizados nos processos de recrutamento e, muitas vezes, podem resultar na desqualificação de candidatos por meio de decisões automatizadas. Considerando que, nos EUA, em 2017, estimava-se que 55% dos departamentos de recursos humanos aplicariam a inteligência artificial em até cinco anos, é evidente o impacto significativo dessas tecnologias no mercado de trabalho<sup>271</sup> e que a plataforma Gupy diz possuir mais de 30 milhões de usuários cadastrados na América Latina, verifica-se a oportunidade de capturar dados em tamanha quantidade que permite que as informações presentes nesse *bigdata* sejam aproveitadas por algoritmos para criar um perfil ideal imaginário que beneficia exclusivamente a empresa.<sup>272</sup> Enquanto isso, cada vez mais currículos serão

---

<sup>271</sup> DASTIN, Jeffrey. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. In: MARTIN, K. (Org.). **Ethics of Data and Analytics: Concepts and Cases**. 1st ed. Auerbach Publications, 2022, p. 297.

<sup>272</sup> OLIVEIRA, Marcos; BARILI, Fabricio. Perpetuação De Opressões: Ia E A Automação Da Discriminação Nos Processos De Recrutamento E Seleção. In: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (Org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Vol. 1. 1ª Ed. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, p. 89.

automaticamente rejeitados por um algoritmo, processo que possui um enorme potencial de discriminação.

Como os casos apresentados demonstraram, os riscos do uso de inteligência artificial nas relações de trabalho são numerosos, e é impossível listar ou prever todas as formas possíveis de abuso e discriminação, especialmente com o rápido crescimento do uso desses sistemas no mercado. É necessário, portanto, compreender como essas práticas podem ser coibidas pelo direito. Utilizarei os temas dos exemplos do tópico anterior para comentar como o uso de inteligência artificial afeta cada etapa das relações de trabalho, verificando como esses sistemas se adequam às legislações protetivas de dados e do trabalho.

É importante ressaltar que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei 13.853/19) funciona como camada adicional de proteção nas relações de trabalho, ou seja, não substitui a legislação trabalhista. Pelo contrário, ambas devem ser consideradas em conjunto, tanto em seus dispositivos quanto em seus conteúdos principiológicos. A pessoa trabalhadora é uma figura especialmente vulnerável como titular de dados durante toda a relação de trabalho.

O caso da Amazon ilustrou o principal tema da fase pré-contratual: o uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento. Como comentado, o uso de plataformas ATS (Applicant Tracking Systems) é cada vez mais hegemônico, deixando de ser apenas uma história de teste isolada da empresa estadunidense e se tornando a norma. Em um recrutamento analógico, já são necessários diversos cuidados com o tratamento dos dados dos titulares, mas essa necessidade aumenta exponencialmente com as plataformas ATS. Isso se dá tanto pela quantidade de dados coletados de cada currículo ou candidato, quanto pela capacidade e velocidade de análise dos dados de centenas de currículos para a mesma vaga.

Como comentado, as ATS utilizam algoritmos de aprendizado de máquina para extrair dados dos currículos, identificando padrões e estabelecendo prioridades. O caso da Amazon demonstrou como a predominância de gênero em determinada área pode levar a prioridades discriminatórias. Com uma maior quantidade de dados a serem tratados, aumenta a possibilidade de o algoritmo identificar padrões prejudiciais ao candidato. Por exemplo, ao analisar o período de

intervalo entre ocupações anteriores, o algoritmo pode inferir que uma pessoa foi demitida, pois, em média, demissões involuntárias são seguidas de intervalos maiores entre empregos.<sup>273</sup> A utilização desse critério como peso matemático na avaliação automatizada ou até como eliminatória pode causar discriminação contra populações vulneráveis, como por exemplo, pessoas, principalmente mulheres, que se ausentaram do trabalho formal para cuidar de filhos ou idosos.

Mais do que isso, frequentemente as plataformas ATS pecam pelo excesso de dados coletados, com perguntas invasivas à privacidade da pessoa aplicante, como a quantidade de dependentes, perguntas sobre a quantidade de horas disponíveis para o trabalho ou até quais formas de contratação a pessoa aceitaria, como apenas CLT ou também no formato de pessoa jurídica (PJ). Tais perguntas são feitas em formato aberto, mas potencialmente são eliminatórias. Outra pergunta comum é a pretensão salarial, que facilmente pode levar à eliminação automática do candidato. Escondidas atrás de um falso consentimento na possibilidade de responder, tais perguntas deveriam ser substituídas por informações objetivas sobre o que a empresa contratante busca. Ao exigir a resposta dessas perguntas, as plataformas forçam as pessoas aplicantes a se oferecer cegamente pelas piores condições possíveis ou correrem o risco de serem eliminadas preliminarmente.

A situação é ainda mais grave quando consideramos que todas as informações coletadas servem de base para o aprendizado de máquina da ATS. Novamente, encontramos um *feedback* vicioso: o sistema aprenderá a valorizar candidaturas que se sujeitam às piores condições, criando esse perfil de trabalhador precarizado como o único aceitável na seleção.

Outra fonte de coleta de dados são os testes de aptidão e testes psicológicos exigidos por essas plataformas. Com dezenas de perguntas, algumas de resolução objetiva de casos e outras de natureza absolutamente subjetiva, tais testes fornecem ampla munição para alimentar o algoritmo, seja com o resultado direto das perguntas, seja por inferências a partir da associação entre as perguntas. Tudo isso

---

<sup>273</sup> OLIVEIRA, Marcos; BARILI, Fabricio. Perpetuação De Opressões: Ia E A Automação Da Discriminação Nos Processos De Recrutamento E Seleção. In: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (Org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Vol. 1. 1ª Ed. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, p. 90.

contribui para construir um sistema de avaliação e seleção automatizado extremamente invasivo, com potencial para discriminações pouco verificáveis ou explicáveis.

Todas essas formas de tratamento de dados potencialmente ofendem os princípios previstos no art. 6 da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados). O princípio da necessidade (art. 6, III): todas essas informações são estritamente necessárias para a contratação? O princípio da finalidade (art. 6, I): todas as perguntas têm propósitos específicos e explícitos, sem tratamento posterior alheio a esses? O princípio da qualidade dos dados (art. 6, V): os resultados dos testes realmente representam aquela pessoa? É possível e prático exigir a atualização desse currículo, pretensão salarial, dentre tantas outras informações? Enfim, é possível questionar a adequação do tratamento de dados realizado por ATS em quase todos os princípios previstos no art. 6 da LGPD.

Outro ponto importante é o uso desses dados para o treinamento no aprendizado por máquinas. Todo tratamento e manutenção dos dados no banco de dados deve ter um prazo para o seu fim. No caso do recrutamento, esse prazo deveria ser ao término do processo, seja com a recusa ou com a contratação. É possível, utilizando a base legal do consentimento (art. 7, I. LGPD), que o currículo e os dados fiquem disponíveis na plataforma para banco de reserva e futuras contratações. Contudo, isso também deve obedecer a algum limite temporal, principalmente para a manutenção do princípio da qualidade dos dados (art. 6, V. LGPD), afinal, currículos rapidamente vão perdendo sua atualidade e precisão.

Porém, ao aplicar técnicas de aprendizado de máquina, aquele algoritmo vai utilizar os dados e padrões reconhecidos para agregar ao seu código e processos decisórios. Mesmo que esses dados sejam verdadeiramente anonimizados (art. 5, III e XI, LGPD), cada pessoa que passa por um processo de seleção automatizada por ATS vai ter o seu perfil aproveitado para criar metadados para aquela plataforma. Dessa forma, é razoável afirmar que há o risco de essas plataformas acumularem informações desatualizadas para a criação de um perfil ideal para vagas presentes e futuras. Esse tipo de coleta e tratamento de dados de forma massiva e acumulativa fere não somente o direito individual do titular dos dados, mas também a própria coletividade, que enfrentará padrões absurdos gerados

artificialmente e de forma automatizada por algoritmos. Em certa medida, nem a própria empresa contratante decidirá o perfil que deseja contratar, mas sim processos pouco explicáveis utilizados por essas plataformas ATS.<sup>274</sup>

Outro ponto essencial na discussão sobre recrutamento e discriminação é a possibilidade de vagas afirmativas. O ordenamento jurídico brasileiro, tanto legal quanto constitucional, permite a criação de oportunidades para corrigir desigualdades na sociedade e no mercado de trabalho. Ou seja, não há impedimentos para que empresas realizem seleções com vagas exclusivas para populações vulneráveis e invistam em programas de diversidade e inclusão. Porém, os dados necessários para promover uma política de inclusão são necessariamente dados sensíveis (art. 5, II. LGPD), exigindo um cuidado maior em sua coleta e tratamento.

Dessa forma, uma vaga afirmativa deve tomar precauções especiais para garantir que esses dados permaneçam seguros e sejam manejados por profissionais capacitados. Além disso, esses dados devem ser utilizados apenas para a finalidade específica daquela contratação e, se necessário, para a manutenção e saúde da pessoa no trabalho. Caso seja uma iniciativa da própria empresa, a base legal para esse tratamento deverá ser a do consentimento (art. 7, I. LGPD), mas caso seja uma obrigação oriunda de lei ou convenção deverá utilizar a base legal do cumprimento de obrigação legal (art. 7, II), como a reserva de vagas para pessoas com deficiência prevista na lei 8.213/91, art. 93.<sup>275</sup>

Como dados sensíveis, é razoável que exista uma preocupação especial em seu tratamento automatizado. Surge a questão de se um sistema de inteligência artificial pode ser considerado especialista e capacitado para tratar desses temas? O princípio da segurança (art. 6, VII. LGPD) é essencial para essa discussão, sendo urgente garantir que esses dados não sejam utilizados para nenhuma finalidade além da proposta afirmativa de contratação. É razoável exigir que tais aplicações sejam manejadas pela ação humana, evitando ao máximo que esses dados sejam

---

<sup>274</sup> OLIVEIRA, Marcos; BARILI, Fabricio. Perpetuação De Opressões: Ia E A Automação Da Discriminação Nos Processos De Recrutamento E Seleção. In: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (Org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Vol. 1. 1ª Ed. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, p. 90.

<sup>275</sup> CORASSA, Eugênio Delmaestro; CRUZ, Sinuhe Nascimento. **Relações de Trabalho e Proteção de Dados**. São Paulo: Data Privacy Brasil, 2021, p. 49.

compartilhados indevidamente, ou pior, que acabem alimentando o sistema de aprendizado de máquinas com consequências inesperadas.

#### **4.3. Proteção de dados e seus limites no gerenciamento algorítmico do trabalho**

Se o período pré-contratual, temporalmente curto, já carrega tantos riscos com a aplicação de inteligência artificial, não surpreende que o período contratual apresente um campo de complicações ainda mais vasto. Para este tópico, escolho comentar possivelmente o mais impactante: o monitoramento e gerenciamento do trabalho através da inteligência artificial.

No caso da professora Wysocki, verificou-se o uso de algoritmos para a avaliação e desligamento automatizados, ainda na primeira década do milênio. Desde essa experiência, as tecnologias de monitoramento digital do trabalho tiveram um crescimento explosivo, principalmente durante e após a pandemia de Covid-19.<sup>276</sup> Se, no caso de Wysocki, um algoritmo utilizou dados como as notas dos estudantes e as avaliações de superiores para tomar uma decisão, certamente agora estamos lidando com outro nível de captura e tratamento de dados de trabalhadores e trabalhadoras.

Para aqueles que trabalham na frente de um computador, situação que aumentou drasticamente após a Covid-19, não faltam softwares de monitoramento utilizados pelos empregadores. Esses programas podem gerar estatísticas e métricas variadas, personalizadas para averiguar as tarefas e metas específicas da empresa ou ocupação. Porém, também podem produzir relatórios mais genéricos que desafiam a imaginação ou lembram distopias de ficção científica, como o monitoramento permanente de vídeo pela *webcam* e captura de tela, rastreamento da velocidade e frequência de movimento do *mouse* e do teclado, além de quais programas e páginas estão abertos no computador e com que frequência são visualizados.<sup>277</sup> A coleta desses diversos dados é feita de forma automatizada e gera

---

<sup>276</sup> NEWLANDS, Gemma; LUTZ, Christoph; TAMÒ-LARRIEUX, Aurelia; et al. Innovation under pressure: Implications for data privacy during the Covid-19 pandemic. **Big Data & Society**, v. 7, n. 2, p. 1-14, 2020, p. 2.

<sup>277</sup> OLIVEIRA, Marcos; OLIVEIRA, Samuel; COTRIN JUNIOR, Dorival. A vigilância por dados no contexto da covid-19: implicações e desafios para as relações de trabalho. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021, p. 11.



relatórios que podem ser utilizados de forma informativa ou também automatizada para processos de avaliação, bonificação, promoção ou desligamento do trabalho.

É difícil defender que o trabalhador ou trabalhadora possa consentir com essas práticas. Ou seja, a base legal para esse tipo de tratamento não poderá ser a do consentimento, frequentemente se optando pela base legal do legítimo interesse (art. 7, IX. LGPD). O legítimo interesse, embora mais genérico, também exige um maior esforço argumentativo para demonstrar que seu uso é proporcional, adequado e específico. É necessário minimizar os riscos e os dados coletados, além de garantir que não havia opções menos intrusivas disponíveis.<sup>278</sup> Essa é a análise da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em seu guia orientativo sobre o legítimo interesse, como segue:

Nesse caso concreto [vigilância no trabalho por *softwares*], a coleta de dados, incluindo o registro de imagens e de tudo o que é digitado pelo empregado, por meio do software, interfere de forma excessiva e desproporcional sobre os direitos e liberdades fundamentais dos titulares e contraria a sua legítima expectativa, mesmo que esta atividade possa ter sido previamente informada e constar da política de privacidade. Deve-se considerar, especialmente, que a coleta vai muito além do necessário para o atendimento das finalidades pretendidas, de modo que não seria razoável esperar que tamanha coleta de dados fosse realizada pelo empregador. Ademais, no contexto da relação de emprego, os empregados estão em posição de maior vulnerabilidade em face de seu empregador, não possuindo meios efetivos de oposição ao tratamento. Por tais razões, o tratamento não poderia ser realizado e não seria admissível o recurso à hipótese legal do legítimo interesse, uma vez que, no caso concreto, não foram respeitadas as legítimas expectativas dos titulares, devendo prevalecer os seus direitos e liberdades fundamentais.<sup>279</sup>

Engana-se quem acredita que essas formas de vigilância no trabalho são exclusivas aos escritórios e ao *home office*. Pelo contrário, há argumentos de que outras formas de trabalho mais precarizadas são ainda mais alvo de vigilância digital e algorítmica, como foi o caso dos trabalhadores da Amazon na França. A empresa foi multada em mais de 30 milhões de euros pela agência reguladora de dados por monitorar excessivamente seus funcionários. Essa vigilância ocorria através de scanners que os funcionários carregavam, dispositivos capazes de medir

---

<sup>278</sup> CORASSA, Eugênio Delmaestro; CRUZ, Sinuhe Nascimento. **Relações de Trabalho e Proteção de Dados**. São Paulo: Data Privacy Brasil, 2021, p. 61.

<sup>279</sup> ANPD. Guia Orientativo. Hipóteses legais de tratamento de dados pessoais. **Legítimo Interesse**. Brasília, DF, 2024, p. 25.

precisamente todos os movimentos e calcular brutalmente qualquer momento de “inatividade”.<sup>280</sup>

Ainda mais grave são os casos de trabalhadores e trabalhadoras plataformizados.<sup>281</sup> Dependendo do nível de gerenciamento, plataformas mais diretivas, como a Uber e a iFood, podem monitorar toda a atividade dos trabalhadores, desde o tempo disponível na plataforma, o tempo de inatividade, as tarefas recusadas ou ignoradas e o tempo de realização de cada tarefa.<sup>282</sup>

Uma prática especialmente invasiva comum na plataformização é o uso do reconhecimento facial para iniciar o uso do aplicativo, ou verificações entre tarefas e durante a jornada de trabalho. Para o ordenamento brasileiro, dados biométricos são considerados dados sensíveis (Art. 5º, II. LGPD), objetos de maior proteção jurídica, por fazerem parte da intimidade e possibilitarem que aspectos daquela pessoa sejam utilizadas de formas discriminatórias. Como dado sensível, não basta apenas um consentimento adquirido em contrato de adesão, como são os termos e condições das plataformas.

Para a justificativa do uso de reconhecimento facial, é possível o uso da base legal da prevenção de fraude e garantia de segurança do titular (Art 11, g. LGPD). Porém, o uso de dados pessoais para prevenir fraudes é exclusivo para a proteção do titular dos dados, ou seja, do trabalhador ou trabalhadora. O uso desse reconhecimento facial por parte das plataformas para verificação da personalidade do trabalho ou para evitar fraudes contra a própria empresa significaria um uso ilícito dos dados sensíveis.

Watkins analisa essa prática das plataformas como algo que vai além da segurança, configurando mais uma forma de vigilância e um acréscimo do trabalho,

---

<sup>280</sup> MAYVE, Mahalia. Amazon fined €32m for ‘excessive’ employee monitoring: what are the rights and wrongs of checking up on staff? **People Management**. 30 de janeiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1859274/amazon-fined-%E2%82%AC32m-excessive-employee-monitoring-rights-wrongs-checking-staff>> Acesso em: 27 mai. 2024.

<sup>281</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc, 2023, p. 39.

<sup>282</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021, p. 70.

no que ela chama de *facework*.<sup>283</sup> A autora realizou um estudo de opiniões entre motoristas plataformaizados que eram obrigados a se autenticarem com reconhecimento facial e, apesar de alguns deles terem a percepção que essa prática aumentava a segurança deles e dos passageiros, uma parcela maior desses trabalhadores e trabalhadoras consideravam que essas verificações os enquadravam como ameaças.<sup>284</sup> O reconhecimento facial simbolizava que a pessoa trabalhando é um risco para os passageiros e para a empresa, obrigando aos mesmos a constantemente pausarem seu trabalho e performassem o ritual de identificação, mais uma transferência de responsabilidade para os motoristas.

Essa prática assume características ainda mais discriminatórias quando reconhecemos que algoritmos de reconhecimento facial possuem e perpetuam vieses raciais, frequentemente falhando em reconhecer ou diferenciar rostos de pessoas negras. Ainda mais, o uso de dados biométricos de reconhecimento facial acaba por reforçar o estigma do corpo negro como alvo de vigilância, como ressalta Kremer.<sup>285</sup>

A remuneração por tarefa realizada também é completamente delegada a processos decisórios automatizados por inteligência artificial. Às vezes, existem valores mínimos por tarefa (conquistados pelos trabalhadores), mas o cálculo do valor real está oculto por trás do algoritmo e critérios pouco elucidativos, como “condições do trânsito”, “região”, “oferta e demanda” ou até “qualquer condição após a oferta”.<sup>286</sup>

As histórias comentadas no primeiro tópico demonstram como critérios abstratos são de difícil tradução matemática e abrem espaço para decisões discriminatórias. Mais que isso, o contrato de trabalho tem como uma de suas bases

---

<sup>283</sup> WATKINS, Elizabeth Anne. Face Work: A Human-Centered Investigation into Facial Verification in Gig Work. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 7, n. CSCW1, p. 1-24, 2023.

<sup>284</sup> WATKINS, Elizabeth Anne. Face Work: A Human-Centered Investigation into Facial Verification in Gig Work. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 7, n. CSCW1, p. 1-24, 2023, p. 12.

<sup>285</sup> CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana: autonomia, algoritmos e vieses raciais**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021, p. 155. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/58993/58993>>.

<sup>286</sup> iFood. **Termos e Condições de uso iFood para entregadores**, 2023. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2024, p. 20.

a onerosidade, afinal não se trata de trabalho voluntário. No entanto, é ainda mais grave quando os parâmetros de cálculo possam ser alterados a qualquer momento pelas plataformas, sem que isso seja comunicado e compreendido pelas pessoas que trabalham.

Como comentado nos capítulos anteriores, a noção de informações essenciais do contrato estarem ocultas atrás de algoritmos e segredo industrial acaba por viciar a autonomia das partes e seria uma afronta a todas as esferas do direito, algo ainda mais insustentável quando há uma assimetria de poder, como nas relações de trabalho.<sup>287</sup>

O direito à explicação é apontado como uma possível solução para reduzir os riscos e danos causados por processos de decisão automatizados. Aqui, a noção dos algoritmos como caixas-pretas apresenta desafios técnicos, como o requisito de treinamento/letramento para poder entender as programações e a complexidade de modelos de aprendizagem de máquinas inexplicáveis.<sup>288</sup> Há também desafios jurídicos e políticos, principalmente na forma do segredo industrial e da omissão dos agentes responsáveis por fiscalização, regulação e auditorias.<sup>289</sup>

Frajhof aponta que o desenvolvimento e utilização de inteligência artificial deve ser guiado pela observação do princípio de prestação de contas/responsabilização (*accountability*), indicando a possibilidade tanto antes do fato (*ex ante*), na elaboração e divulgação de relatórios de impacto e boas práticas, quanto na etapa após o fato (*ex post*), utilizando técnicas de interpretação e explicação.

Apesar da LGPD sinalizar diretivas para a criação de regras boas condutas pela própria empresa (Art. 50, LGPD), essas são opcionais e, em relação aos relatórios de impacto (Art. 38, LGPD), sua obrigatoriedade depende de ação exclusiva da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), algo que não

---

<sup>287</sup> CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 45.

<sup>288</sup> FRAJHOF, Isabella Zalcberg. **Direito à explicação e proteção de dados pessoais nas decisões por algoritmos de inteligência artificial**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 224 f, 2022, p. 89.

<sup>289</sup> PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information**. Harvard University Press, 2015, p. 108.

aconteceu em relação às plataformas digitais de trabalho. Como veremos em seguida, a omissão da ANPD no tema significará um entrave na proteção de dados dos trabalhadores e trabalhadoras.

Autores como Hondrich e Mollen defendem que a criação de mecanismos de implementação do “interesse dos trabalhadores” nos processos de aprendizagem de máquinas, que serviriam como oportunidade para representantes da força trabalhadora adquirirem o conhecimento técnico daquele algoritmo, quanto a possibilidade de eles terem algum papel de governança daquele sistema.<sup>290</sup> Porém, como os próprios autores destacam, esse feito é pouco provável sem que isso seja uma obrigação por parte das empresas que operam esses algoritmos.

Em relação às técnicas de explicação e interpretação, Aïvodji et al. ressaltam a dificuldade de conseguir resultados precisos e imparciais ao analisar sistemas de caixa-preta.<sup>291</sup> Os autores apontam três principais técnicas: explicação do modelo, explicação dos resultados e inspeção de modelo (auditorias). Para os autores, apesar dessas técnicas darem a impressão de possibilidade de explicabilidade, elas também podem ser utilizadas para criar falsas justificativas e racionalizações, no que eles chamam de *fairwashing*. Para demonstrar esse argumento, os autores escolheram um sistema caixa-preta injusto e desenvolveram um algoritmo chamado *LaundryML* (aprendizado de máquina de lavagem), que conseguia apresentar explicações de modelo e resultados dentro de métricas justas. Esse estudo elucida de forma quase satírica que a utilização de outros sistemas de inteligência artificial como *proxy* para tentativas de explicação é facilmente fraudável.

Esse estudo é preciso na crítica ao direito de revisão de decisões automatizadas regido pela LGPD, em seu Art. 20. Primeiramente pelo fato de o ex-presidente Bolsonaro ter vetado o Art. 20, § 3º, que previa que a revisão deveria ser realizada por pessoa natural, impedindo esse método de verificação por *proxy* descrito por Aïvodji et al. Segundo, o Art. 20, § 1º, ainda limita qualquer direito à

---

<sup>290</sup> HONDRICH, Lukas; MOLLEN, Anne. Implementing employee interest along the Machine Learning Pipeline1. In: PONCE DEL CASTILLO, A. (Ed.). **Artificial intelligence, labour and society**, Brussels: ETUI, 2024, p. 95.

<sup>291</sup> AÏVODJI, Ulrich et al. **Fairwashing**: the risk of rationalization. In: International Conference on Machine Learning. PMLR, 2019, p. 161-170.

explicação dentro do segredo comercial e industrial, estabelecendo que os algoritmos utilizados por plataformas digitais de trabalho tenham a lei como escudo. A única exceção seria o seu parágrafo segundo, que diz:

§ 2º Em caso de não oferecimento de informações de que trata o § 1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais.

Ou seja, caberia à ANPD a função de realizar auditorias para investigar aspectos discriminatórios dos algoritmos das plataformas. Essa escolha vai no sentido da proteção do direito segredo comercial com a eleição de “auditores confiáveis” da ANPD, tanto em sentido de capacidade técnica, quanto da manutenção do sigilo.<sup>292</sup>

Como anteriormente comentando nessa tese, a diretora global de privacidade da Uber citou esse dispositivo como argumento para a não realização de perícias do algoritmo da empresa por parte da Justiça do Trabalho, argumentando que esses não poderiam ter sua capacidade técnica e de sigilo exigidas pela empresa.<sup>293</sup> Nesse sentido, qualquer forma de auditoria dependeria da atuação da ANPD.

O problema desse argumento reside no fato de que, desde a sua criação em 2020, a ANPD não realizou sequer uma auditoria.<sup>294</sup>

Considerando que a emenda constitucional n. 155 que incluiu a proteção de dados no Art. 5º da Constituição Federal (CF/88), como direito fundamental, e como competência da União, argumento que o Art. 20, § 2º, da LGPD estabelece que o papel da ANPD em realizar auditorias é um poder-dever, e sua ausência configura uma omissão constitucional, passível de contestação através de ação

<sup>292</sup> FRAJHOF, Isabella Zalberg. **Direito à explicação e proteção de dados pessoais nas decisões por algoritmos de inteligência artificial**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 224 f, 2022, p. 129.

<sup>293</sup> DATA PRIVACY BRASIL. **4 anos de LGPD**: como a lei tem sido aplicada às relações de trabalho. 31m10seg. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yrkF-Zml-00>>. Acesso em: 28 maio 2024.

<sup>294</sup> BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de dados (ANPD). **Auditorias**. Publicado em 27 de janeiro de 2021. Atualizado em 01 de fevereiro de 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/anpd/pt-br/aceso-a-informacao/auditorias-aco-es-de-supervisao-e-correicao#:~:text=A%20ANPD%20foi%20criada%20em,e%20tomadas%20de%20contas%20realizadas.>>>. Acesso em: 05 de jun. 2024.

direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO), nos termos do Art. 103, § 2º, CF/88. Se tratando de um ato administrativo, passivo de uma ADO, o poder-dever de realizar auditorias se mostra necessário para a concretização dos direitos fundamentais de proteção de dados e combate à discriminação.

Nesse sentido, considerando a omissão da ANPD em praticar auditoria dos algoritmos secretos das plataformas, caberia não somente a decisão para que esse órgão administrativo a realize em trinta dias, mas também que delegue a possibilidade de realizar perícias dos algoritmos à Justiça do Trabalho enquanto resta o silêncio da ANPD.

Por fim, apesar da explicabilidade dos algoritmos ser um campo para debate e contestação do poder das plataformas, seria ingenuidade em depositar grandes esperanças. Gould expressa bem essa noção: “Medir o trabalho é difícil. [...] IA explicável não vai ajudar”.<sup>295</sup> A possibilidade de adquirir provas dos piores aspectos do gerenciamento algoritmo e decisões automatizadas pode ser útil para disputas jurídicas, mas não faltam denúncias e evidências que as empresas se utilizam desses algoritmos para praticar arbitrariedades, explorar seus trabalhadores e desregularem seus ramos de atuação.

---

<sup>295</sup> GOULD, Sandy JJ. Measuring work is hard. Subcontracting it won't help. Explainable AI won't help. In: PONCE DEL CASTILLO, A. (Ed.). **Artificial intelligence, labour and society**, Brussels: ETUI, 2024, p. 105.

## 5. iFood: a face da plataformização no Brasil

Esse capítulo apresentará a empresa iFood como um estudo de caso na plataformização do trabalho no Brasil. Utilizando as próprias comunicações da empresa, matéria jornalísticas, relatórios e processos jurídicos sobre a atuação da iFood no país, argumentarei como esta empresa assume o protagonismo na desregulação do trabalho no contexto brasileiro, reproduzindo práticas da uberização e contribuindo diretamente na criação de políticas públicas e processos de regulação.

### 5.1. Por que a iFood?

Em capítulos anteriores o conceito de uberização foi discutido sobre sua adequação no tema da plataformização do trabalho. Naquela oportunidade propus que a uberização não seja utilizada como sinônimo de plataformização, mas sim, como um modelo específico de desregulamentação do mercado praticado pela empresa estadunidense Uber.

Retomo brevemente alguns dos pontos principais desse modelo: (i) sua entrada agressiva em um mercado pré-existente, ignorando regulações<sup>296</sup>; (ii) seu uso da suposta condição de “empresa de tecnologia” para a se esquivar de obrigações legais; (iii) sua tendência monopolista, absorvendo outras empresas e praticando *dumping* de preços que inviabilizam a concorrência<sup>297</sup>; (iv) sua profunda ligação e dependência com a especulação do mercado financeiro<sup>298</sup>; (v) sua participação ativa na desregulação do trabalho em todas as esferas do legislativo, judiciário e executivo.<sup>299</sup>

Meu argumento é que a iFood cumpre todos esses requisitos, replicando o modelo da uberização no nosso país, adicionando outras características e explorando as especificidades do ramo de entregas de mercadorias e suas

<sup>296</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. **Perspectives on Politics**, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018, p. 920.

<sup>297</sup> WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019, p. 55.

<sup>298</sup> WRAY, Ben. Uber back in the red. **Gig Economy Project**. 13 de mai. 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://eocampaign1.com/web-version?p=81e8cf90-0eb8-11ef-8792-c36c0a4239cc&pt=campaign&t=1715584591&s=e76a62e456ad9e59ecc51a5fcd8df17539bdb3e2144296c24da371b4c0117f0b>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

<sup>299</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. **Perspectives on Politics**, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018, p. 920.



vulnerabilidades, sendo desempenhado predominantemente por jovens negros.<sup>300</sup> Como visto nos capítulos anteriores, esse dispositivo da racialidade marca os trabalhadores com um “signo da morte”, sendo vistos como descartáveis em uma atividade de alto risco, baixa remuneração e nenhuma segurança.<sup>301</sup>

### 5.1.1. O retrato da financeirização

Dito isso, para dar início da discussão sobre a iFood, é preciso destacar sua criação e crescimento com o fenômeno da financeirização. Como Grohmann e Salvagni destacam sobre a iFood: “Como uma plataforma brasileira foi comprada por uma empresa dos Países Baixos cuja controladora está na África do Sul? Que interesses há por trás disso?”<sup>302</sup>

Tento responder a essa pergunta. Ironicamente, a origem da iFood precede as plataformas digitais de trabalho, atuando de 1997 até 2011 com o nome “Disk Cook”, funcionando na forma de um guia impresso de cardápios para consumidores, que realizavam o pedido por telefone da empresa, que, por sua vez, repassava as informações para os restaurantes e gerenciava as entregas por rádios Nextel.<sup>303</sup> Somente em 2011, quando passou a receber investimentos de capital de risco estrangeira, a empresa passou a utilizar a marca “iFood” e, no ano seguinte, inaugurou sua plataforma digital e aplicativo para celulares.

Desde desta data, a iFood absorveu outras empresas do ramo, como a Spoon Rocket e Restaurante Web, consolidando sua hegemonia no Brasil. A iFood também teve atuação em países como Colômbia, México e Argentina, mas, em 2022, a iFood encerrou sua última atividade em país estrangeiro, devido a uma “estratégia do negócio em função do mercado de capitais”.<sup>304</sup>

<sup>300</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, Dez/2020, p. 587.

<sup>301</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 66.

<sup>302</sup> GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc, 2023, p. 87.

<sup>303</sup> FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the platform economy. Porta Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. 2022, p. 16.

<sup>304</sup> ABRASEL. iFood encerra suas operações na Colômbia; entenda os motivos. **Associação Brasileira de Bares e Restaurantes**, publicado em 26 de outubro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/FwHeI>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Isso foi possível devido a participação da Movable, uma empresa de capital de risco que, em 2013, fez o primeiro investimento na iFood e, em 2022, completou a compra de 100% das suas ações.<sup>305</sup> Ao seguir os rastros do capital financeiro, verifica-se que a Movable na verdade faz parte do grupo holandês Prosus, que compartilha ações com o grupo Naspers, da África do Sul. Atualmente, o antigo Chef Executive Officer (CEO) da iFood e da Movable, Fabricio Bloisi, é CEO de ambas Prosus e Naspers.<sup>306</sup> Verifica-se que o portfólio de investimentos da Prosus inclui a Delivery Hero, que tem com subsidiárias plataformas de entrega que operam em outros países, como a Glovo, a foodora e a foodpanda.<sup>307</sup> A lista inclui a plataforma PedidosYa, que opera em países de onde a iFood se retirou, como a Argentina.

Essa breve investigação demonstra como o processo de financeirização está no cerne da plataformação do trabalho, identificando como gigantes do mercado financeiro detêm o controle de plataformas de diversas nacionalidades, sendo possível verificar a ligação de diferentes plataformas através de seus controladores. Nesse sentido, ao retratar a iFood como face da plataformação no Brasil, não me refiro à sua origem como empresa nacional, mas sim, pelo fato da empresa ter o nosso país como principal área de atuação.

### 5.1.2. Os modelos de atividade

Dito isso, a iFood se apresenta contratualmente em seus termos e condições como uma “empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário” entre estabelecimentos comerciais, entregadores e consumidores finais. Como a Uber, a empresa visa se esquivar de obrigações e regulações ao recusar suas áreas de atuação de transporte ou logística, incluindo em seus contratos com entregadores em caixa alta e negrito uma cláusula obrigando os mesmos a reconhecerem essa

---

<sup>305</sup> IFOOD. Movable passa a deter 100% do iFood em transação de até R\$ 9,4 bilhões. **iFood Institucional**, publicado em 19 de agosto de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/movable-passa-a-deter-100-do-ifood-em-transacao-de-ate-r-94-bilhoes/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>306</sup> PROSUS. Fabricio Bloisi appointed CEO. **Prosus and Naspers**, publicado em 17 de maio de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.prosus.com/news-insights/group-updates/2024/prosus-ceo-announcement/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>307</sup> DELIVERY HERO. Delivery Hero around the world. **Deliveryhero.com**. Disponível em: <<https://www.deliveryhero.com/brands-countries/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

afirmação.<sup>308</sup> Publicamente, a iFood se declara a maior *foodtech* da América Latina, também admitindo operar no ramo financeiro (*fintech*), com o programa “iFood Benefícios”, no ramo de gerenciamento de vale-alimentação de empresas.<sup>309</sup>

De acordo com a empresa, sua atuação é através de dois modelos a serem escolhidos pelo estabelecimento comercial: o “*marketplace*” e a “entrega parceira”. O primeiro constituiria no uso da plataforma meramente como estrutura para divulgação do cardápio, pagamento e contato com o cliente, deixando a entrega à cargo do próprio estabelecimento. A iFood informa que 61% das vendas em sua plataforma são nesse modelo.<sup>310</sup>

O segundo, a “entrega parceira”, é responsável pelas 39% restantes e constituiria de quando “iFood que se encarrega da inteligência logística para alocar entregadores e definir a taxa e o tempo de entrega”<sup>311</sup>. Ou seja, desconsiderando as acrobacias sintáticas utilizadas pela empresa no texto, a entrega parceira é quando a própria iFood utiliza o trabalho de entregadores e entregadoras inscritos na plataforma para realizar a entrega.

Percebe-se que, de acordo com a própria iFood, a menor parte das entregas é realizada no modelo gerenciada pela plataforma, reconhecendo que a maior parte das entregas feitas através da plataforma não dependem necessariamente do trabalho plataformizado.

A entrega parceira também é dividida entre dois modelos: o “entregador nuvem” e o gerenciado por “operadores logísticos” (OL).

---

<sup>308</sup> iFood. **Termos e Condições de uso iFood para entregadores**, 2023. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2024, p. 6-7.

<sup>309</sup> IFOOD. O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood Institucional**, publicado em 23 de março de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>310</sup> IFOOD. O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood Institucional**, publicado em 23 de março de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>311</sup> IFOOD. O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood Institucional**, publicado em 23 de março de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

A iFood diz que “cerca de 75%” dos cadastros na plataforma são de entregadores nuvem.<sup>312</sup> Esse é o modo de contratação “tradicional” das plataformas dirigentes explorado ao longo dessa tese: a pessoa se cadastra individualmente na plataforma e realiza o trabalho com gerenciamento algorítmico. Aqui a plataforma da iFood e seus algoritmos distribuem o trabalho, estabelecem prazos de entrega, monitoram e avaliam o desempenho, oferecem ofertas gamificadas, calculam a quantia a ser remunerada por tarefa e realizam o pagamento.

Já o caso dos OL é diferente: aqui a iFood contrata alguma outra empresa para um “contrato de intermediação das atividades de entregas”. A iFood então delega a uma empresa o controle de seus trabalhadores e trabalhadoras, lavando as mãos de toda a responsabilidade. Para a iFood não importa se esses entregadores e entregadoras são contratados como empregados, se são “pejotizados” ou se meramente organizados através de um grupo em aplicativo de mensageria. Caberia aos OL então a contratação, distribuição de tarefas e a remuneração. Em seus termos de uso para entregadores, a iFood inclui o seguinte texto:

Se você é um Entregador ou Entregadora vinculado(a) a um Operador Logístico, saiba que as Entregas e as gorjetas pagas pelos Clientes são repassadas diretamente aos Operadores Logísticos, que, por sua vez, remuneram os seus Entregadores e Entregadoras – utilizando os critérios acordados entre eles e seus Entregadores e Entregadoras. Logo, o [SIC] iFood não possui qualquer influência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos.<sup>313</sup>

Dessa forma, a iFood se utiliza do modelo de OL para realizar contratação de trabalho de forma a se blindar totalmente das responsabilidades. O risco desse modelo ficou demonstrado após a falência de empresas que atuavam como OL, deixando espaço para que entregadores e entregadoras sem sua devida remuneração (e verbas rescisórias, caso reconhecido o vínculo empregatício). Assim aconteceu no final de 2022, quando a empresa OL chamada SIS Express declarou falência.

<sup>312</sup> IFOOD. OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood?. **iFood Institucional**, publicado em 26 de janeiro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>313</sup> iFood. **Termos e Condições de uso iFood para entregadores**, 2023. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2024, p. 23. (Anexo 1)

Nessa oportunidade a iFood foi forçada a agir para garantir a transferência de todos os funcionários da SIS Express para diferentes OL ou para o modelo nuvem, além de assumir o compromisso de garantir o pagamento restante das entregas.<sup>314</sup> Esse caso exemplifica os riscos desse modelo, além de demonstrar a fragilidade jurídica das cláusulas de não responsabilidade jurídica por parte da iFood.

Em sentido semelhante, a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) denuncia que a iFood realiza contratos com cláusulas onde a “terceirizada” se compromete a “excluir o [SIC] iFood de todo e qualquer processo, seja cível, criminal, trabalhista ou administrativo, a que tenha dado causa a qualquer de seus funcionários”.<sup>315</sup>

Essa não foi a única ocasião em que a ABRASEL fez denúncias sobre prática abusivas da iFood. Em 2020 a ABRASEL apresentou ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) uma denúncia contra a iFood, alegando que os estabelecimentos estariam em situação de dependência em relação à plataforma, sendo forçadas a se submeterem aos seus termos e a assinarem acordos de exclusividade. No mesmo ano plataformas concorrentes também recorreram ao CADE, como foi o caso da Rappi, que se via prejudicada por contratos de exclusividade firmados pela iFood com restaurantes estratégicos.<sup>316</sup>

Em 2021 pesquisas apresentavam que a iFood detinha entre 68% e 83% de domínio no mercado de plataformas de entrega, ultrapassando severamente o marco de 20% previsto no Art. 36, §2º da Lei 12.529/11.<sup>317</sup> No ano de 2023 a iFood firmou

---

<sup>314</sup> IFOOD. Entregadores impactados pela decisão da SIS Express. **iFood Institucional**, publicado em 27 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/releases/comunicado-entregadores-impactados-pela-decisao-da-sis-express/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>315</sup> ABRASEL. iFood faz acordo com empresa terceirizada para se blindar de problemas na justiça. **Associação Brasileira de Bares e Restaurantes**, publicado em 16 de maio de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://pe.abrasel.com.br/noticias/noticias/ifood-faz-acordo-com-empresa-terceirizada-para-se-blindar-de-problemas-na-justica/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>316</sup> BRASIL. Cade impede iFood de celebrar novos contratos de exclusividade com restaurantes. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **GOV.Br.**, publicado em 10 de março de 2021, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-impede-ifood-de-celebrar-novos-contratos-de-exclusividade-com-restaurantes>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>317</sup> PALMEIRA, Carlos. Fim do Uber Eats: iFood se tornou monopolista no Brasil? **Tecmundo**, publicado em 13 de janeiro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/231813-fim-delivery-do-uber-eats-ifood-tornou-monopolista-brasil.htm>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

acordo com o CADE, limitando a possibilidade e duração de acordos de exclusividade impostos pela empresa.<sup>318</sup>

Apesar dessas disputas ocorrem no âmbito do direito concorrencial e defesa econômica, tais fatos reforçam como a iFood detém o poder político e financeiro para ditar as práticas no mercado brasileiro.

### 5.1.3. Ações antisindiciais

O relatório brasileiro da Fairwork de 2021 selecionou a iFood como sua “plataforma em foco”, justamente por entender a empresa como a mais influente e representativa no Brasil.<sup>319</sup> Utilizando sua metodologia de avaliação, o relatório da Fairwork chegou à conclusão de que a empresa não conseguiu demonstrar condições mínimas de trabalho justo nos quesitos de remuneração, condições de segurança e gestão.

Em uma escala de zero até dez, a iFood somente atingiu dois pontos básicos (ou seja, 2/10): o de contratos justos, por disponibilizar versões de leitura mais acessível do contrato; e a representação justa, por iniciar um projeto de representação e voz coletiva para trabalhadores e trabalhadoras. Cabe ressaltar que o Fórum de Entregadores proposto pela iFood carregava em si vícios suficientes para questionar sua eficácia, por exemplo, por limitar a representação a um sistema próprio da empresa, ou por apenas permitir a adesão de entregadores e entregadoras com perfil ativo, ou seja, excluindo aqueles que foram bloqueados.

Entretando, logo após o lançamento do relatório da Fairwork, veio a público como a iFood se utilizou de agências de publicidade para fabricar narrativas nas redes sociais e desmobilizar movimentos coletivos de entregadores e entregadoras.

Uma estratégia aplicada pela iFood foi disseminar ideias e opiniões fabricadas de modo a se passar por pessoas que trabalham como entregadoras, de

---

<sup>318</sup> BRASIL. Cade celebra acordo com iFood em investigação de exclusividade no mercado de marketplaces de delivery on-line de comida. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **GOV.Br.**, publicado em 8 de fevereiro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-celebra-acordo-com-ifood-em-investigacao-de-exclusividade-no-mercado-de-marketplaces-de-delivery-on-line-de-comida>>. acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>319</sup> FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the platform economy. Porta Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. 2022, p. 16.

modo a desviar das pautas grevistas dos verdadeiros trabalhadores, como a paralisação e o questionamento com relação aos valores pagos pelo trabalho.

Um exemplo disso foi constatado por meio de matéria jornalista investigativa realizada pela agência *A Pública* durante o primeiro “Breque dos Apps” que ocorreu em julho de 2020 em vários estados do Brasil.<sup>320</sup> Agências de publicidade foram contratadas pela iFood para criar páginas nas redes que se passavam por movimentos de trabalhadores e que eram contrários ao movimento de paralisação, a políticas e projetos de lei que regulamentavam o trabalho e previam benefícios para os entregadores.

Segundo a investigação, os perfis falsos de coletivos de trabalhadores hostilizavam outros perfis que faziam parte da verdadeira mobilização de trabalhadores, em uma tentativa de distanciar as suas ações de conexões com a viabilidade de mudanças estruturais e políticas, bem como, enaltecendo o trabalho de entrega por plataformas. Essa tentativa de desmobilizar o movimento e desvirtuar as reivindicações por melhoria nas condições de trabalho assume não somente formas de crítica, mas também era feita por meio do humor e demais linguagens criativas da internet, como por via de “memes”.

Os perfis falsos criados pelas agências de marketing tomaram uma proporção ainda maior em seu objetivo de desmobilização das paralisações e greves. Com a criação de perfis de pessoas individuais que acabavam por se transformar em “nanoinfluenciadores” contrários aos reais movimentos de trabalhadores de aplicativos, que faziam uso das redes para manipular opiniões e induzir estratégias desconexas, com o real objetivo de esvaziar os discursos grevistas por melhores condições de trabalho em aplicativos.

Um dos efeitos práticos confirmados pela investigação através de um vídeo que revela trecho de reunião das agências de publicidade, obtido pelos jornalistas, foi que de o objetivo da desmobilização foi enfraquecer a liderança de Galo e, conseqüentemente, de um dos movimentos grevistas mais populares da época, a tal ponto de registrarem em áudio: “nós matamos o Galo”.

---

<sup>320</sup> LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. **Agência Pública**, publicado em 4 de abril de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em: 13 maio 2024.

Após investigações, em julho de 2023, a iFood e suas agências de marketing assinaram um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e com o Ministério Público Federal (MPF), se comprometendo, entre outras obrigações, a não praticar atos antisindiciais, como bloquear ou prejudicar qualquer trabalhador ou trabalhadora por questões de filiação a um sindicato, partido político ou engajamento em qualquer atividade associativa.<sup>321</sup> Mais que isso, a iFood se comprometeu a não implementar qualquer forma de incentivo ou prêmio que possa prejudicar a participação em greves ou manifestações.

Mesmo assim, a empresa continua utilizando abertamente de estratégias de bonificação para desestimular paralisações e manifestações, como aconteceu no mês de setembro de 2023, após entregadores rejeitarem os termos de acordos propostas no Grupo de Trabalho tripartite organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)<sup>322</sup>. Ao longo desse mês a iFood se utilizou de sua plataforma para anunciar remuneração extra por corridas e vale combustível para garantir sua cobertura nos momentos de pico que seriam prejudicados pelas paralisações:

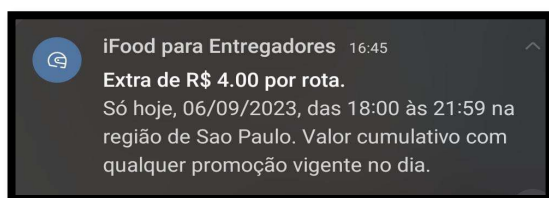


Figura 2 - Fonte: Arquivo próprio

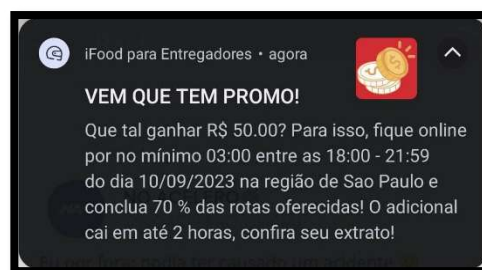


Figura 1 - Fonte: Arquivo próprio

<sup>321</sup> BRASIL. Ministério Público Federal/Ministério Público do Trabalho. Termo de ajustamento de conduta entre MPT, MPF, iFood, BENJAMIN e SOCIAL QI. Inquéritos Cíveis Públicos n. 000869.2022.09.000/7, 002056.2022.02.000/1 e 1.34.001.003722/2022-96. São Paulo, 07 de julho de 2023. Disponível em: < <https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/07/TAC-IFood-MPT-MPF-Ag-Publica-assinado.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2024.

<sup>322</sup> BARROS, Carlos Juliano. **Entregadores rejeitam proposta de apps e marcam paralisação nacional**. UOL, publicado em 13 de setembro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/09/13/entregadores-chamam-greve-no-dia-18-motoristas-seguem-negociando-com-apps.htm>>. Acesso em: 5 jun. 2024.





Figura 3 – Fonte: Arquivo próprio

Como pode ser verificado, apesar das denúncias, investigações e ações judiciais, a operação da iFood continua com objetivos de se esquivar das obrigações e desregular as proteções do trabalho.

#### 5.1.4. A CPI dos aplicativos

Dessa forma, a iFood fica em evidência em suas práticas abusivas no país, tanto em relação às condições de trabalho, quanto em seus aspectos concorrenciais. Essa também foi a conclusão do relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), realizada pela Câmara Municipal da Cidade de São Paulo.<sup>323</sup> A CPI constatou como a iFood não cumpria suas obrigações legais, transferindo os riscos da atividade para seus trabalhadores, para os estabelecimentos e para o Estado.

Como exemplos, a CPI destacou que os “213 pontos de apoio” supostamente disponibilizados pela iFood na cidade na verdade eram os banheiros dos restaurantes, e que os seguros de vida e de saúde disponibilizados pelas empresas eram insuficientes.<sup>324</sup> Isto tanto no sentido de seus valores serem inferiores do previsto na legislação municipal sobre motofretistas, quanto no fato do seguro somente ser válido para acidentes ocorridos “em rota”, na figura do *just-*

<sup>323</sup> CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. Comissão parlamentar de inquérito dos aplicativos. Relatório Final, 2022.

<sup>324</sup> A iFood declara que pontos de apoio são locais privados e públicos com acesso ao banheiro, tomadas para recarga de aparelhos, estruturas para descanso e micro-ondas para aquecer comida. Ver: IFOOD PARA ENTREGADORES. **Delivery de Vantagens: Pontos de Apoio**. YouTube, 14 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=5ZeFiAslVgA>>. Acesso em: 31 jul. 2024.

*in-time*, além de ser um seguro para despesas médicas que funcionavam por reembolsos, inviabilizando o seu propósito.<sup>325</sup>

Neste ponto, a CPI aponta que a iFood (e outras empresas) transferem os riscos e custos para os trabalhadores e Estado ao fazerem o uso intensivo do viário municipal e aumentando as chances de acidentes para a sociedade como um todo. Ao relacionar a atuação das plataformas de entrega com “o reflexo do caos na atuação de motofretistas”, a CPI relatou que em apenas um ano o número de motofretistas havia aumentado em 40%, número também traduzido pelo aumento de pessoas envolvidas em acidentes de moto, que em 2015 representava apenas 20% do Hospital das Clínicas (público e referência em ortopedia), mas em 2022 saltou para em torno de 60% a 70% dos internados e casos graves.<sup>326</sup>

Os profissionais de saúde ouvidos pela CPI destacam o peso dessa insegurança para a sociedade: dos altos custos dos procedimentos, bem como, o crescimento explosivo de trabalhadores e trabalhadoras que ficam inválidos depois de acidentes. A insegurança no trânsito e no trabalho criada pela atividade das plataformas de entrega teria como efeito a socialização dos custos dessa atividade econômica.

Nesse sentido, podemos comparar com a recente experiência da cidade de Nova Iorque, que estabeleceu um salário-mínimo de \$19,56 dólares por hora para o ramo de entregas e, como resultado, verificou um aumento na segurança em suas ruas, com menos incentivo para trabalhadores adotarem direções agressivas e desobedecerem a regras de trânsito e segurança. Entregadores e entregadoras na cidade relatam como continuam realizando a mesma quantidade de tarefas, mas sem precisarem se arriscarem.<sup>327</sup>

Outro ponto levantado pela CPI foi como a natureza pulverizada e informal da atividade das empresas contribuía para casos de fraudes e violência, tanto pelos clientes, quanto pelos trabalhadores e trabalhadoras. Nessa tese já abordei o fato de

<sup>325</sup> CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PALO. Comissão parlamentar de inquérito dos aplicativos. Relatório Final, 2022, p. 131-132.

<sup>326</sup> CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PALO. Comissão parlamentar de inquérito dos aplicativos. Relatório Final, 2022, p. 185.

<sup>327</sup> CUBA, Julianne. Labor Gains: Delivery Workers Say New Minimum Wage Lets Them Ride Safely - Streetsblog New York City. **Streetsblog NYC**, publicado em 3 de Janeiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://nyc.streetsblog.org/2024/01/03/labor-gains-delivery-workers-say-new-minimum-wage-lets-them-ride-safely>>. Acesso em: 13 jun. 2024.

empresas como a iFood exigirem um cadastro personalíssimo do trabalhador, inclusive se utilizando de forma ilícita de dados sensíveis biométricos para reconhecimento facial. Mesmo se utilizando dessa prática invasiva, a realidade constatada pela CPI é que falta real interesse das empresas em inibir fraudes em seu sistema de cadastro, sendo o objetivo da empresa apenas proteger o seu interesse, e não a segurança da pessoa que trabalha e seus clientes. Como o relatório destaca:

A verdade é que as contas falsas, seja de clientes como de profissionais, são facilmente cadastradas a partir de dados criados ou usurpados de terceiros, sem que as empresas façam qualquer checagem, configurando sua negligência. Não há a mínima verificação acerca dos usuários das plataformas, tampouco meios efetivos de filtrar ou bloquear as contas falsas.<sup>328</sup>

Dessa forma, ao condicionar sua atividade à informalidade e à insegurança, as plataformas abrem espaço para atos lesivos, somente tomando precauções quando essas formas de fraude ameaçam afetar a própria empresa. Ao invés de reconhecer que seu modelo de negócio e atuação inexoravelmente aumentam a informalidade e insegurança, a iFood enfrentou o problema com métodos que transferem seu ônus para os entregadores e entregadoras, assim como, estampando-os como possíveis criminosos, realizando campanhas alertando aos clientes de “golpes de maquinha”, por exemplo.<sup>329</sup>

#### **5.1.5. Acordo com vigilância policial**

Isso fica demonstrado com a reação da iFood a denúncias de “falsos entregadores” utilizando as mochilas da empresa para praticar crimes como furto e roubo. A iFood realizou acordos com os estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, no qual a empresa criou uma forma de compartilhamento de dados de seus trabalhadores com as respectivas Polícias Militares (PMs) desses estados. Supostamente criada para que entregadores sejam “rapidamente liberados evitando

<sup>328</sup> CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. Comissão parlamentar de inquérito dos aplicativos. Relatório Final, 2022, p. 189.

<sup>329</sup> IFOOD. 7 maneiras de identificar o golpe da maquinha. **iFood Institucional**, publicado em 3 de agosto de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/clientes/como-identificar-o-golpe-da-maquinha/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

qualquer tipo de atraso no seu dia a dia ou trabalho”, esse acordo permitiria a consulta de cadastros e rotas em atividade por parte da PM.<sup>330</sup>

Ainda em exercício em ambos os estados, o acordo foi divulgado pela PM do Rio de Janeiro com “objetivo de diferenciar verdadeiros entregadores daqueles que se passam por esses trabalhadores para cometer roubos e outros delitos em vias urbanas do estado”<sup>331</sup> Ainda na mesma divulgação, o texto diz que “será possível a partir de agora, de forma totalmente automatizada e atualizada, que os policiais militares possam checar, numa abordagem, se o entregador é realmente parceiro do iFood”, sendo possível a verificação se aquele entregador está em rota naquele momento e se realizou “alguma entrega nos últimos dias”. De forma quase cômica, o texto afirma que isso será possível “mesmo sem o compartilhamento de dados entre duas instituições”.<sup>332</sup>

Esse acordo entre a iFood e as Polícias Militares parece servir de exemplo para alguns aspectos comentados nessa tese. Iniciando pelos pontos menos absurdos: primeiro, esse acordo demonstra o domínio econômico da iFood nesses estados, que agora será beneficiado com uma política pública para se distinguir da concorrência, se consolidando ainda mais no mercado; segundo, ao se vangloriar de ser um processo “totalmente automatizado” e simultaneamente “sem compartilhar dados”, essa declaração oficial da PM do Rio de Janeiro é uma perfeita encarnação de como o discurso tecno fetichista é utilizado para justificar arbitrariedades sem qualquer transparência ou prova de verificabilidade.

Em críticas mais graves, é importante lembrar que o compartilhamento de dados sensíveis, como a foto de cadastro desses trabalhadores, pode ser considerado um dado sensível, principalmente no contexto de fiscalização policial, considerando

---

<sup>330</sup> SARINGER, Giuliana. **iFood faz acordo para PM de SP e RJ liberar entregador mais rápido em blitz**. Economia UOL, publicado em 17 de agosto de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/08/17/ifood-faz-acordo-para-pm-de-sp-e-rj-liberar-entregador-mais-rapido-em-blitz.htm>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>331</sup> SECRETARIA DE ESTADO DE POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO. Polícia militar do rio e ifood firmam acordo de cooperação para combater falsos entregadores. **PMERJ**, publicado em 6 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://sepm.rj.gov.br/2022/12/policia-militar-do-rio-e-ifood-firmam-acordo-de-cooperacao-para-combater-falsos-entregadores/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>332</sup> SECRETARIA DE ESTADO DE POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO. Polícia militar do rio e ifood firmam acordo de cooperação para combater falsos entregadores. **PMERJ**, publicado em 6 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://sepm.rj.gov.br/2022/12/policia-militar-do-rio-e-ifood-firmam-acordo-de-cooperacao-para-combater-falsos-entregadores/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

o viés racial que pode ser inferido através dessa imagem, ou caso esses dados sejam biométricos, como os de reconhecimento facial.

Como um dado sensível, a base legal da proteção contra a fraude é de exclusivo uso para a proteção do titular, nunca sendo utilizado contra ele. Uma alternativa seria a base legal do Art. 11, II, c, da LGPD, que trata do tratamento compartilhado de dados sensíveis para execução de políticas públicas prevista em leis ou regulamentos, prática cada vez mais comum no âmbito da segurança pública e que carrega severos riscos de fomentar um estado de vigilância panóptica com consequências discriminatórias.<sup>333</sup> Como Kremer destaca:

Existe uma trajetória histórica de seletividade racial no país, em especial no campo da segurança pública. A população negra ainda enfrenta os efeitos das tecnologias de dominação colonial sob o espectro da vigilância, agora com o uso de novos aparatos tecnológicos. Essas tecnologias de dominação, ontem e hoje, condicionam seu trânsito no espaço público e as condições de possibilidade para o acesso a bens e serviços de toda sorte, e conformam suas condições de possibilidade de ser, estar e bem viver.<sup>334</sup>

O fato daquela pessoa ter seu trânsito na cidade condicionada a se submeter ao trabalho através da iFood, com seu cadastro e atividade ser utilizada como salvo conduta da fiscalização policial é uma demonstração de como o dispositivo de racialidade opera em todo seu potencial atualmente. Nesse sentido, Sueli Carneiro relata como a criminalização da “vadiagem” foi um instrumento utilizado pela branquitude após a abolição (formal) da escravidão no país em 1890 para manter os corpos negros sob controle.<sup>335</sup> Meramente formal, a liberdade estava atrelada à manutenção daquela força de trabalho às condições anteriores, sob o risco de serem presos pela sua “desocupação”.

O acordo de colaboração entre a iFood e as PM representa a continuidade à violência colonial contra esses jovens, predominante negros, como uma forma de subjetivação e controle. Como citado anteriormente, as plataformas de entrega alteraram a vida urbana. Jovens arriscando suas vidas para entregar mercadorias virou parte do cenário das ruas, cujo serviço foi caracterizado como essencial, ao

<sup>333</sup> DUARTE, Daniel Edler. **Estudos de vigilância**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023, p. 37.

<sup>334</sup> KREMER, Bianca. **Racismo algorítmico**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023, p. 47.

<sup>335</sup> CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023, p. 80.

passo em que estes mesmos jovens, por razões de raça e classe, somente são aceitos nesses locais na condição de estarem à serviço das plataformas e sob vigilância policial.

As atividades de plataformas criam as condições de insegurança ao desregular o mercado de trabalho, contribuindo para esse “caos urbano”, mas quando uma das consequências desse processo é sentido pela sociedade (na forma de “falsos entregadores”), a iFood intensifica suas formas de controle e a transferência de riscos para seus trabalhadores. Ocultando como esse modelo de exploração de trabalho é uma das causas da insegurança urbana, esse acordo se apresenta para percepção pública como uma solução para o problema.

#### 5.1.6. Moldando a opinião pública e políticas públicas

A questão anterior direciona ao último tema desse tópico: ações por parte da iFood para manipular o debate público sobre a plataformização. Dubal et. al reforçam como o modelo da Uber de desregulação depende de uma segunda fase:

Uma fase subsequente [do modelo da Uber nos EUA] envolveu influenciar a regulação, tanto em nível municipal, quanto estadual – nos âmbitos do legislativo e, às vezes, de órgãos reguladores – e também em instância judiciais. [...] [nesse modelo] a Uber foi capaz de defender seus interesses centrais de custos baixos, alta oferta de motoristas (sem nenhuma regulação do trabalho) e reter a confiança dos consumidores.<sup>336</sup>

Nesse sentido, essas autoras retratam como a Uber agiu para influenciar legisladores, reguladores e criar precedentes jurídicos para manterem sua atividade fora de qualquer controle estatal. Dubal expõe como a Uber (e outras empresas) mobilizaram \$205 milhões de dólares em publicidade para influenciar a votação da Proposição 22.<sup>337</sup>

A autora destaca que a estratégia da Uber conseguiu capturar movimentos sociais para a sua causa, como o *Black Lives Matter*, manipulando o debate com informações inverídicas e apresentando a plataformização como positiva para a população negra ao fornecer oportunidade de trabalho.<sup>338</sup>

<sup>336</sup> COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. *Perspectives on Politics*, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018, p. 920.

<sup>337</sup> DUBAL, Veena. The new racial wage code. *Harv. L. & Pol'y Rev.*, v. 15, p. 511, 2020, p. 514.

<sup>338</sup> DUBAL, Veena. The new racial wage code. *Harv. L. & Pol'y Rev.*, v. 15, p. 511, 2020, p. 538.

Em contexto brasileiro, a iFood opera de formas semelhantes. Além de campanhas de publicidade em grandes eventos, como o carnaval do Rio de Janeiro, o Rock in Rio ou o reality show Big Brother Brasil, é possível identificar ações da iFood diretamente ligadas com o desenvolvimento de material acadêmico e estatístico sobre a plataformização do trabalho no país.

Por exemplo, a iFood financiou diretamente o centro de ensino e pesquisa em inovação (CEPI) da Fundação Getúlio Vargas de SP, que publicou uma coletânea chamada *Futuro do trabalho e gig economy: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social* – com a publicação de dois livros<sup>339</sup> e um *policy brief*.<sup>340</sup> O CEPI garante que as atividades de pesquisa foram desenvolvidas com completa autonomia acadêmica, mas a iFood não foi objeto de estudo de caso em nenhuma das publicações, ao contrário da Uber, que, por exemplo, teve duas decisões estrangeiras como objeto de análise em um dos livros. Para efeitos de comparação, nessa publicação o termo “ifood” foi utilizado apenas nove vezes, enquanto o termo “uber” surge mais de 100 vezes.<sup>341</sup>

Outro método utilizado pela iFood foi a contratação de pesquisas de opinião e pesquisas etnográficas sobre o tema. Em duas ocasiões, em 2023, a iFood se envolveu na realização e divulgação de pesquisas, a primeira feita pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap), e a segunda pelo Datafolha. Ambas tiveram seus resultados e metodologia questionados por pesquisadores e pesquisadoras do grupo de pesquisa TRAB21.<sup>342</sup>

No primeiro caso, o estudo da Cebap foi patrocinado pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), que representa os interesses das

---

<sup>339</sup> Ver: CAMELO, Ana Paula et al. **Debates conceituais e regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: FGV Direito SP, 2022; e CAMELO, Ana Paula et al. **Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil e no mundo**. São Paulo: FGV Direito SP, 2022.

<sup>340</sup> CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021.

<sup>341</sup> CAMELO, Ana Paula et al. **Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil e no mundo**. São Paulo: FGV Direito SP, 2022, p. 177-222.

<sup>342</sup> TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

empresas 99, Uber, iFood e Zé Delivery no Brasil.<sup>343</sup> Apresentado como um estudo inédito por reunir dados administrativos das próprias empresas da Amobitec, a iFood afirma em seu *website* que o estudo “tem como objetivo qualificar a discussão pública, suprimindo as lacunas de empresas anteriores”.<sup>344</sup> Entre seus resultados, a pesquisa teria encontrado que motoristas teriam a média entre R\$ 2.925,00 e R\$ 4.756,00 por mês, enquanto entregadores alcançariam a média de R\$ 1.980,00 e R\$ 3.039,00, ambas considerando uma jornada de 40 horas semanais de trabalho.<sup>345</sup>

Porém, ao verificar os cálculos da pesquisa realizada pela Cebrap, o grupo TRAB21 identificou que essas 40 horas semanais utilizadas para esse cálculo significavam 40 horas de corridas, ou seja, não considerando outros períodos de trabalho, como tempo conectado na plataforma a espera de corridas ou intervalos entre elas.<sup>346</sup> Aqui, apesar das empresas se utilizarem de modelos *just-in-time* de contratação e remuneração do trabalho, a pesquisa manipula os dados da realidade ao apresentar valores calculados como se esse período de atividade contemplasse 100% do tempo logado.

A partir dos dados da pesquisa, foi possível identificar um média mais realista da média de horas corridas, que representariam 22 horas semanais para motoristas e 12 horas semanais para entregadores. Dessa forma, ao calcular os valores a partir desses números, motoristas teriam uma remuneração entre R\$1.056,00 e R\$1.672,00 por mês, enquanto entregadores teriam uma média de R\$ 480,00 e R\$816,00 mensais.<sup>347</sup> Ou seja, ao contrário do que foi divulgado pela

---

<sup>343</sup> Ver: CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise Fernandes. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2023.

<sup>344</sup> IFOOD. Mobilidade urbana e delivery: um panorama sobre entregadores e motoristas com aplicativos. **iFood Institucional**, publicado em 12 de abril de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/estudos-e-pesquisas/mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>345</sup> TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>346</sup> TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024..

<sup>347</sup> TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023,



Amobitec, o estudo da Cebrap revela que trabalhadores e trabalhadoras plataformizados recebem remunerações menores que o salário-mínimo.

Outro aspecto questionável dessa pesquisa é o fato de as próprias empresas terem enviado listas de seus trabalhadores e trabalhadoras para serem selecionados para serem entrevistados por telefone pela Cebrap. O relatório afirma que os nomes dessas listas foram aleatórios e via sorteio, apesar de não apresentarem provas desse processo.<sup>348</sup>

Mesmo que isso seja verdade, tais listas somente contemplaram trabalhadores e trabalhadoras ainda ativos nas plataformas, ou seja, necessariamente excluía as pessoas que não estavam mais ativas. Ao excluir as pessoas fora de atividade, a pesquisa não teve acesso à trabalhadores e trabalhadoras que estavam suspensos ou banidos da plataforma, assim como aqueles que optaram por não mais utilizá-la. A consequência é a criação de um *corpus* de pesquisa artificial que oculta as vozes de trabalhadoras e trabalhadores com mais razões para estarem insatisfeitos com as plataformas.

O mesmo aconteceu na segunda pesquisa realizada, esta pelo Datafolha. Encomendada pela iFood e pela Uber, essa pesquisa se baseou completamente em entrevistas de trabalhadores e trabalhadoras selecionados por essas plataformas. A ausência de transparência da seleção não é o único defeito dessa amostra, pois a pesquisa selecionou 1.800 motoristas da Uber e 1.000 entregadores da iFood, mas optou por estabelecer o peso das respostas de forma desigual, em 83% para motoristas, mas apenas 17% para entregadores. Sem qualquer justificativa metodológica, essa desproporcionalidade evidentemente deu mais voz aos motoristas, ofuscando os resultados dos entregadores, que vivem uma realidade ainda mais precária.<sup>349</sup>

---

paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaxio-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>348</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2023, p. 18.

<sup>349</sup> TRAB21. Pesquisa Datafolha encomendada pela Uber e Ifood tem vícios na sua metodologia que comprometem o resultado. **Trab21.org**, publicado em 7 de julho de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/07/07/pesquisa-datafolha-encomendada-pela-uber-e-ifood-tem-vicios-na-sua-metodologia-que-comprometem-o-resultado/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

A pesquisa do Datafolha utilizou o método de perguntas e respostas estruturadas, ou seja, cabia ao entrevistado optar por algumas das respostas pré-estabelecidas pela pesquisa, sem espaço para comentários ou criação de alternativas.<sup>350</sup> A opção pelo modelo de pesquisa estruturada por si só não é um problema, mas se torna extremamente grave quando as perguntas e respostas contêm vieses e/ou informações inverídicas, como ocorreu nessa pesquisa contratada pela iFood.

Em relação aos vieses da pesquisa, isso ficou evidente nas opções de resposta para a pergunta “Para dirigir/entregar usando aplicativos, você prefere qual situação abaixo?”. Os entrevistados deveriam escolher entre três opções: manter o modelo atual; optar pelo vínculo de emprego ou dizer não sabia. Porém, as opções de resposta incluíam descrições de cada modelo, utilizando uma linguagem apologética ao modelo atual, enquanto apresentou o vínculo de emprego de forma negativa, com os seguintes textos:

A – **PREFEREM “Manter o modelo atual**, onde o motorista /entregador têm autonomia para escolher seus próprios horários e recusar viagens a qualquer momento, mas sem acesso aos benefícios trabalhistas previstos na CLT para empregados”

B – **PREFEREM “Ter vínculo de emprego para acesso aos benefícios trabalhistas previstos na CLT**, mas as plataformas definem a jornada e remuneração e os trabalhadores não podem recusar demandas em tempo real ou decidir quando dirigir / fazer entregas sem autorização sob a pena de demissão ou sanções”

C – **NÃO SABE RESPONDER**

(Negritos do original)<sup>351</sup>

Além de utilizar uma linguagem parcial, as opções ignoraram alguns aspectos da realidade das condições oferecidas pela iFood. O modelo “A” é apresentado com as possibilidades de escolher o horário e a recusa de viagens, mas isso não é garantido atualmente. A própria iFood estimula o agendamento de turnos

<sup>350</sup> IFOOD. Futuro do trabalho por aplicativo: Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood. **Ifood Institucional**, atualizado em março de 2023, p. 3. Disponível em: <[https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha\\_iFood-Uber\\_2023-1-1.pdf](https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha_iFood-Uber_2023-1-1.pdf)>. acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>351</sup> IFOOD. Futuro do trabalho por aplicativo: Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood. **Ifood Institucional**, atualizado em março de 2023, p. 21. Disponível em: <[https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha\\_iFood-Uber\\_2023-1-1.pdf](https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha_iFood-Uber_2023-1-1.pdf)>. acesso em: 14 jun. 2024.

em determinadas áreas através do aplicativo e o “excesso de rotas rejeitadas” significa uma suspensão temporária automatizada.<sup>352</sup>

Mais que isso, o modelo “B” é apresentado como alternativa única em que a plataforma define a remuneração, como se o gerenciamento algorítmico da iFood já não realizasse essa função, de forma oculta e variável. A hipótese de “fazer entregas sem autorização” não faz sentido, afinal, todas as entregas no modelo “A” somente são distribuídas pela plataforma.

Essa tática de desinformação continua em uso em outras respostas. Para a pergunta “Abaixo você tem dois modelos distintos de trabalho. Por favor, selecione qual modelo de trabalho considera ideal”, com as seguintes opções de resposta:

#### **PREFEREM o MODELO A**

Garante liberdade e autonomia para eu decidir o horário em que vou trabalhar a qualquer momento de minha escolha.

Garante que eu possa recusar as viagens/ os pedidos de entrega a qualquer momento, sem multa.

Garante que eu possa trabalhar com múltiplos aplicativos do meu interesse, inclusive do mesmo segmento.

Garante alguns benefícios e proteção social, sem que isso restrinja oportunidades de trabalho.

Garante ganhos proporcionais ao trabalho realizado, da forma como é hoje

#### **PREFEREM o MODELO B**

Garante que a empresa determine os horários e locais em que vou trabalhar.

Garante que a empresa tenha controle do seu planejamento de viagens e entregas, exigindo que ele seja executado, sob risco de multa ou até demissão.

Dá à empresa poder para exigir que eu trabalhe apenas com um aplicativo.

Garante todos os direitos trabalhistas, ainda que isso implique diminuição das oportunidades de trabalho e da renda gerada a partir das plataformas.

---

<sup>352</sup> IFOOD. iFood esclarece dúvidas sobre desativações de entregadores da plataforma. **iFood Institucional**, publicado em 1 de fevereiro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ifood-esclarece-duvidas-sobre-desativacoes-de-entregadores-da-plataforma/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

Garante um salário mínimo (R\$ 1.320), por mês, para uma jornada de trabalho de 40h semanais, com direito a repouso remunerado, férias remuneradas e 13º salário.<sup>353</sup>

Novamente, os textos das respostas são repletos de vieses contra o vínculo empregatício e continuam garantindo características inexistentes no modelo sem regulação, como, por exemplo, a possibilidade de recusar pedidos a qualquer momento. O modelo “B” fala que a empresa tenha o controle das entregas e a exigência que sejam executadas, como essa não fosse uma das características inerentes do modelo “A”.

O estudo opera a partir de pressupostos absolutamente falsos da legislação trabalhista, em uma tentativa de manipular as respostas com desinformação. Dentre eles, o grupo TRAB21 destaca alguns dos equívocos mais importantes: (i) que o trabalho intermitente não permite a recusa de tarefas, quando há essa previsão legal no §3º, art. 452-A, da CLT; (ii) que o vínculo empregatício significaria a exclusividade em uma empresa, quando a CLT não exige a exclusividade e apresenta alternativas, como “contrato a tempo parcial, o próprio modelo do contrato intermitente, e a jornada 12x36”.<sup>354</sup>

Dito isso, a realização e divulgação dessas pesquisas deve ser entendida dentro do contexto político e legislativo do país. Como o grupo TRAB21 ressaltou, após a divulgação da primeira pesquisa (Cebrap):

Trabalhadores de plataformas digitais realizaram greve na segunda-feira, 15/05/2023, reivindicando justamente remunerações maiores para as corridas. As empresas, provavelmente, irão divulgar novamente os dados distorcidos, para tentar contrariar os argumentos de que pagam pouco. Também chama a atenção esses números serem divulgados em evento realizado com a presença de várias autoridades, no momento em que o governo federal inicia as discussões para regulamentar o trabalho em plataformas digitais.<sup>355</sup>

<sup>353</sup> IFOOD. Futuro do trabalho por aplicativo: Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood. **Ifood Institucional**, atualizado em março de 2023, p. 22. Disponível em: <[https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha\\_iFood-Uber\\_2023-1-1.pdf](https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha_iFood-Uber_2023-1-1.pdf)>. acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>354</sup> TRAB21. Pesquisa Datafolha encomendada pela Uber e Ifood tem vícios na sua metodologia que comprometem o resultado. **Trab21.org**, publicado em 7 de julho de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/07/07/pesquisa-datafolha-encomendada-pela-uber-e-ifood-tem-vicios-na-sua-metodologia-que-comprometem-o-resultado/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>355</sup> TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por->

As pesquisas surgem durante a criação do Grupo de Trabalho (GT) dentro do Ministério do Trabalho e do Emprego em 2023, que operaria em modelo tripartite, com representantes do governo, dos trabalhadores e das plataformas. A iFood se fez presente nas discussões do GT através da Imobitec.<sup>356</sup> Diogo Antunes aponta alguns dos desafios para os debates no GT, como a noção falha que o trabalho plataformizado é exclusivo para um setor econômico específico, a falta de rotinas e instituições prévias de negociação coletiva e a tentativa de encontrar um consenso entre os interesses entre todas as partes.<sup>357</sup> Ao fim da atividade do GT não foi possível chegar a um acordo sobre a situação de entregadores e entregadoras.

Por fim, é importante ressaltar que a atuação da iFood no *lobby* das regulações no país não começou nesse GT. Em reportagem da Intercept em 2021 foi identificada a atuação formal da iFood no Congresso Nacional, com a criação do “Instituto Cidadania”, cujo presidente do conselho administrativo era João Paulo Nemoto Sabino Freitas, que na época era simultaneamente presidente da Amobitec e diretor de políticas públicas para América Latina da iFood.<sup>358</sup>

Através desses instrumentos, a iFood se une com gigantes da tecnologia no país para influenciar regulações não somente em relação ao trabalho plataformizado, mas também em questões de segurança de dados pessoais e do uso de inteligência artificial.

## 5.2. **Greenwashing: a transferência de responsabilidade e riscos**

Como tratado nos capítulos anteriores, a colonialidade do trabalho atravessa o tema da plataformização, de modo que as empresas fazem uso de mecanismos que reforçam as relações de poder existentes, sendo as tecnologias as ferramentas para seu alcance. Neste sentido, a iFood é uma das pioneiras no processo de

---

associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaxio-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>356</sup> ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. **Mercado de Trabalho**, n. 77, Abril/2024, p. 18.

<sup>357</sup> ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. **Mercado de Trabalho**, n. 77, Abril/2024, p. 13-14.

<sup>358</sup> DIAS, Tatiana. A bancada do like: Google e iFood se inspiram em ruralistas e montam tropa de choque no Congresso. **Intercept Brasil**, publicado em 25 de novembro de 2021, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.intercept.com.br/2021/11/25/google-e-ifood-montam-bancada-do-lie/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

plataformização no Brasil e desenvolve projetos e programas que operam em ressonância com a colonialidade do trabalho, promovendo movimentos de desregulação e desmantelamento das relações igualitárias de trabalho, eis que tem como objetivo central a obtenção de lucro e redução de custos. Objetivo este ocultado por promessas e publicidades de valorização, melhorias e desenvolvimento coletivo.<sup>359</sup>

É o caso, por exemplo, das ações de publicidade sobre o tema de sustentabilidade e meio ambiente. Questionando a materialidade e eficácia dessas políticas apresentadas pela empresa, utilizo a noção de *greenwashing*, ou maquiagem ambiental. Essas ações são realizadas pelas empresas, organizações e governos como uma tentativa de se posicionarem para a sociedade (e mercado) como apoiadoras ou participantes da pauta de sustentabilidade e defesa do meio ambiente. Porém, em realidade e na seara das relações de trabalho, os efeitos destas mobilizações é o deslocamento de custos que seriam da empresa para os trabalhadores e trabalhadoras.

Um dos fatores que influenciou essas práticas, modificando e amplificando sua intensidade, foi a crise social sanitária causada pela COVID-19. A gravidade social e econômica da crise abriu espaço para as empresas praticarem essas ações de publicidade, se apresentando como alternativas para esperança, além das práticas de publicidade digital terem se tornado mais comuns e invasivas.

Algumas das atividades dessas plataformas foram identificadas como essenciais pelas normas sanitárias do país. Entre eles, dois se destacam: os serviços de entrega e serviços de transporte individual. As relações de trabalho ali exercidas se mantiveram durante a pandemia em operação e sem qualquer regulação, ao contrário de outros setores essenciais.<sup>360</sup> Assim, justifica-se a escolha das ações de *washing* praticadas por essas empresas como objeto. Ao se apresentarem como solução para aqueles que puderam se isolar, a lógica das plataformas avança como

---

<sup>359</sup> OLIVEIRA, Marcos Aragão de et al. **Lavagens e maquiagens? Apropriações de pautas sociais pela iFood**. No Prelo.

<sup>360</sup> OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Org.). **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1ª Ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020, p. 262.

protagonista no imaginário sobre o “futuro do trabalho”, além de representar parcela relevante do trabalho informal no país.

Os últimos anos trouxeram outras pautas, como o crescimento de violências contra populações vulneráveis, a expansão de movimentos como o *Black Lives Matter*, de justiça climática, além de movimentos de trabalhadores e trabalhadoras plataformizados. Esses temas ocuparam as manchetes nas mídias, exigindo que as empresas os enfrentassem em suas estratégias de maquiagem.

Este conjunto de práticas de maquiagem passou a fazer parte da forma como as empresas tomavam decisões estratégicas internas, bem como, do coletivo de boas práticas comuns às empresas, hoje sendo denominadas ESG (*Environmental, Social, and Governance*), e definidas como modelos de medidas de quesito social, ambiental e de governança, voltadas para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar social. As empresas, então, passam a promover e internalizar estas regras para obter apoio financeiro e da coletividade, de modo a expandir o seu alcance entre os consumidores e investidores.

Com a popularização destas demandas e a sua crescente exigibilidade no mundo corporativo e consumerista, muitas empresas procuraram maneiras de burlar essas promessas de sustentabilidade através de marketing enganoso ou medidas pouco efetivas, porém, chamativas, para ludibriar os seus demandantes. Este é o fenômeno do *greenwashing*, termo usado para descrever quando empresas ou organizações fazem afirmações falsas ou exageradas sobre serem ecologicamente corretas com o objetivo de se apresentar mais sustentáveis do que realmente são.

O resultado destas medidas é uma maior visibilidade destas empresas com símbolos e logotipos, materializados em formas de “prêmios”, indicativos de que aquela empresa é comprometida com a promoção de um meio ambiente sustentável mesmo que, ao olhar por trás da caracterização, estas propostas não entregam os resultados de sustentabilidade que propõem.

A fim de explorar este tema, apresentarei três casos diferentes de publicidades e projetos reais realizados pela iFood: o uso de embalagens

sustentáveis; o programa Bike Pedal; e os programas de incentivo de compra de veículos elétricos por parte dos entregadores.<sup>361</sup>

O primeiro deles faz referência às ações da iFood para a redução do uso de embalagens de uso único, além de apoio à materiais recicláveis, com o objetivo aparente de auxiliar no movimento socioambiental global de diminuir o uso de materiais plásticos, fazendo parte das metas da iFood para zerar as suas emissões de carbono até o ano de 2025.<sup>362</sup>

A iFood diz ter pretensões de neutralizar a sua pegada de carbono, ou emissões de carbono, a partir de diversas ações que são amplamente divulgadas em seus sites, relatórios, redes sociais e no aplicativo. Em análise do *blog* da empresa, é perceptível que existem diversas “frentes” para contemplar o “E” de ESG (ambiental): compensação de carbono nas entregas<sup>363</sup>, restauração florestal com o plantio de 50 mil mudas<sup>364</sup>, dentre outras que serão destrinchadas daqui em diante.

Inclusive, a iFood foi parte de uma investigação trabalhista por realizar compensações de créditos de carbono em uma área com trabalho escravo no Brasil. Quer dizer, a iFood contratou um projeto que operava em área amazônica para neutralizar as emissões de carbono de atividades cotidianas, porém, a área em questão abrigava atividades com uso de trabalho escravo.<sup>365</sup> Essa denúncia demonstra como projetos de *greenwashing* vão além de assumir metas arbitrárias, mas podem ser ativamente responsáveis por abusos.

Os indicadores de carbono e os parâmetros de emissões de carbono são dois aspectos manipulados pelas grandes corporações para as práticas de *greenwashing*.

---

<sup>361</sup> OLIVEIRA, Marcos Aragão de et al. **Lavagens e maquiagens? Apropriações de pautas sociais pela iFood**. No Prelo.

<sup>362</sup> IFOOD. Entrega sustentável: 5 práticas eco-friendly. **Ifood Institucional**, publicado em 13 de agosto de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/entrega-sustentavel-logistica-de-alimentos/>>. Acesso em: 5 de jul. 2024.

<sup>363</sup> IFOOD. As 3 frentes do iFood para combater os efeitos do CO2 no ambiente. **Ifood Institucional**, publicado em 28 de setembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/as-3-frentes-do-ifood-para-combater-os-efeitos-do-co2-no-ambiente/>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

<sup>364</sup> IFOOD. Restauração florestal: iFood dá início a plantio de 50 mil mudas. **Ifood Institucional**, publicado em 16 de março de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/restauracao-florestal-ifood-da-inicio-a-plantio-de-50-mil-mudas/>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

<sup>365</sup> HARARI, Isabel; DALLABRIDA, Poliana. Uber e Audi usaram créditos de carbono de área com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 19 de fevereiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2024/02/uber-audi-creditos-de-carbono-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 7 jun. 2024.



Esses indicadores são inseridos em um contexto corporativo pela mídia e pelo marketing destas empresas como uma espécie de “certificação de boas práticas”. É o caso, por exemplo, da certificação de Neutralidade de Carbono, também chamado de *Net Zero*, e o certificado *Carbon Neutral*, apresentadas como formas de identificar que aquela empresa assume uma responsabilidade social com a redução de emissão de carbono no planeta e auxilia a evitar os impactos mais catastróficos do aquecimento global nos ecossistemas, economias e sociedades.

Neste tema, a expansão da colonialidade se desdobra no próprio mercado de crédito de carbono, de modo que as estruturas de poder neoliberais procuram implementar políticas ambientais de sustentabilidade nos países do Sul Global que, em verdade, operam em prol do capital.<sup>366</sup>

Assim, as ações para a redução do plástico por meio do uso de embalagens de uso único e apoio à materiais recicláveis, é uma estratégia voltada para as políticas de redução de carbono da empresa. Ocorre que a iFood não detalha de forma concreta como que a empresa vai, em larga escala, gerenciar a aplicação e acesso a estas embalagens ecológicas: a iFood irá se comprometer em ajudar todos os seus colaboradores da cadeia de fornecimento a trocarem suas embalagens? Haverá incentivos internos para os restaurantes que conseguirem fazer a transição?

É possível verificar parcerias, como entre a iFood e Suzano para o desenvolvimento de embalagens livres de plástico, porém, a ação foi concentrada em um evento somente: o Rock in Rio de 2022<sup>367</sup>.

Como já explorado, a iFood se apresenta como uma empresa de tecnologia e diz não realizar entregas, apenas intermediá-las. Dessa forma, uma campanha sobre o material das embalagens utilizadas pode ser interpretada de duas formas:

---

<sup>366</sup> SILVA, H.A., SILVA, I.K.C. O crédito de carbono e o novo colonialismo na América Latina: paradigmas da lógica capitalista e do desenvolvimento sustentável. **Meio Ambiente (Brasil)**, v.6, n. 1, p. 08-16. Disponível em: <<https://meioambientebrasil.com.br/index.php/MABRA/article/view/451#:~:text=da%20Costa%20Vieira-,Resumo,carbono%20em%20prol%20do%20capital>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

<sup>367</sup> IFOOD. iFood e Suzano investem na redução de impacto ambiental no Rock in Rio com embalagens sustentáveis livres de plástico. **Ifood Institucional**, publicado em 01 de setembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/ifood-e-suzano-investem-na-reducao-de-impacto-ambiental-no-rock-in-rio-com-embalagens-sustentaveis-livres-de-plastico/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

uma confissão de que a iFood realiza entregas, ou uma completa transferência dos custos desta campanha para os restaurantes parceiros.

Embalagens biodegradáveis podem custar o dobro para o fornecedor, ao contrário das embalagens de plástico e isopor tradicionais. Ao apresentar esta medida como parte da nova política da empresa, sem implementar formas de acesso e obtenção a embalagens biodegradáveis, a nova conduta, alinhada aos parâmetros ESG de uma boa empresa, gera, em verdade e arbitrariamente, um custo para os fornecedores, muito mais do que auferem um real impacto socioambiental.

Portanto, a conta gerada pela meta do iFood de substituição por embalagens biodegradáveis é paga pelos fornecedores, pequenos negócios e estabelecimentos que fazem uso da plataforma, de soluções que transferem as responsabilidades de sustentabilidade para os seus “parceiros” (restaurantes e entregadores), ao invés da própria iFood.

Estes ônus podem não estar necessariamente ligados à cadeia principal, mas, também, ligados à cadeia de fornecimento (restaurantes) e à cadeia de entrega (entregadores da iFood). Isto porque se tornam os reais responsáveis por lidar com as exigências dos consumidores e acionistas, desembolsando dinheiro para disponibilizar seus serviços na plataforma, arcando com os gastos de acidentes, atendendo as demandas dos consumidores e investidores que acreditam estar engajando com uma empresa “verde”.

O segundo caso a ser analisado é o sistema de metas do projeto iFood Pedal, que consiste no uso de modais não poluentes como forma de compromisso com o meio ambiente e a descarbonização das operações. A iFood sustenta que deseja transformar 50% de seus meios de entrega em modais não poluentes até o ano de 2025. O programa iFood Pedal foi inaugurado como um sistema que permite ao trabalhador alugar uma bicicleta tradicional ou elétrica para efetuar as entregas.<sup>368</sup>

Ao analisar o sistema do iFood Pedal, constatou-se que quem arca com os custos para utilizar o serviço é o próprio entregador, que realiza o pagamento de uma taxa semanal para a iFood para ter acesso ao sistema e uma área de repouso,

---

<sup>368</sup> IFOOD. Delivery de Vantagens oferece bike compartilhada no iFood Pedal. **Ifood Institucional**, publicado em 13 de abril de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/delivery-de-vantagens-oferece-bike-compartilhada-no-ifood-pedal/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

além de um valor adicional para a retirada da bicicleta em uma base específica, seja ela tradicional, seja elétrica.

As bases de retirada das bicicletas e de repouso para os entregadores são determinadas pela iFood em cada cidade, normalmente perto das áreas com maior demanda e prestígio social, podendo o trabalhador usar a bicicleta por até quatro horas a partir de sua retirada. No Rio de Janeiro, o único ponto atualmente disponível encontra-se no bairro do Catete, na Zona Sul carioca, sendo o local para onde os trabalhadores devem se dirigir antes mesmo de começar a trabalhar para conseguir uma das bicicletas disponíveis.

Isto significa que todos os entregadores que atuam na cidade do Rio de Janeiro, independentemente de onde se situa sua moradia, devem se dirigir ao mesmo lugar para conseguir utilizar os serviços do programa iFood Pedal. O entregador precisa arcar, no mínimo, com o valor do deslocamento de ida e de volta para casa, e pagar para utilizar a bicicleta, o que torna este programa, na melhor das hipóteses, incipiente e uma forma de maquiagem, ao invés de uma política concreta.

A iFood fechou uma parceria com a empresa Tem Bici, adotando uma tabela de preços para aderir à iniciativa, exemplificada abaixo:

**Conheça nossos planos**  
e escolha o que mais combina com você!

Selecione a cidade onde você quer pedalar e confira nossos planos.

São Paulo **Rio de Janeiro** Salvador Pernambuco Porto Alegre Brasília

**Básico Semanal**

**R\$9,90**

BIKE MECÂNICA

Pague R\$9,90 por semana e faça 2 viagens de 2h por dia.

+ Será cobrado R\$1,85 a cada 30min extras ou viagem adicional.

BIKE ELÉTRICA

Vai de elétrica? Fique atento. A cobrança das bikes elétricas funciona de maneira diferente.

Taxa de liberação: R\$2,79 a cada retirada de 2h

No horário de pico ou estações de alta demanda pague +R\$3,20 a cada retirada nas estações. Lembre-se: você também deve considerar a cobrança da taxa de liberação descrita acima. Por exemplo: tirando a bike elétrica (R\$ 2,79) no horário de pico ou nas estações de alta demanda (+R\$ 3,20), você será cobrado R\$ 5,99.

+ Será cobrado R\$3,99 a cada 30min extras.

\*O horário de pico não ocorre em todas as estações, consulte no seu app as tarifas de retiradas, em cada estação, atualizadas em tempo real.

\*Plano com renovação automática. Utilização das bikes exclusivamente para entregas com iFood.

**Completo Semanal**

**R\$32,00**

BIKE MECÂNICA

Pague R\$32,00 por semana e faça até 4 viagens de 2h por dia.

+ Será cobrado R\$0,99 a cada 30min extras ou viagem adicional.

BIKE ELÉTRICA

Vai de elétrica? Fique atento. A cobrança das bikes elétricas funciona de maneira diferente.

Taxa de liberação: R\$1,99 a cada retirada de 2h

No horário de pico ou estações de alta demanda pague +R\$2,50 a cada retirada nas estações. Lembre-se: você também deve considerar a cobrança da taxa de liberação descrita acima. Por exemplo: tirando a bike elétrica (R\$ 1,99) no horário de pico ou nas estações de alta demanda (+R\$ 2,50), você será cobrado R\$ 4,49.

+ Será cobrado R\$3,99 a cada 30min extras.

\*O horário de pico não ocorre em todas as estações, consulte no seu app as tarifas de retiradas, em cada estação, atualizadas em tempo real.

\*Plano com renovação automática. Utilização das bikes exclusivamente para entregas com iFood.

Figura 4 - tabela de preços. Fonte: iFood<sup>369</sup>

<sup>369</sup> IFOOD. Conheça nossos planos. **iFood Tembici**. Disponível em: <<https://ifood.tembici.com.br/>>. Acesso em 05 jun. 2024.

Em entrevista para o *website* Brasil de Fato, um entregador que sofreu violência por um agente patrimonial de um *shopping* de São Paulo dentro do ponto de descanso e acesso à bicicleta, afirmou que o valor desembolsado pelos entregadores para uso do serviço nunca é apenas o valor cobrado semanalmente. Eles pagam o plano de R\$ 32,00 por semana, mas ao olhar a tabela, é possível verificar tarifas sendo cobradas por cada retirada da bicicleta, além de um extra por atraso na sua devolução, podendo chegar a R\$ 45,00 semanalmente, ou mais, totalizando um custo de, aproximadamente, R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais que ficam a cargo do entregador.<sup>370</sup>

Assim, no final de cada mês, os entregadores precisam desembolsar dinheiro próprio para conseguirem trabalhar em rotas mais curtas, perto de restaurantes no centro da cidade e que tenham rotas beneficiadas, tanto em distância, quanto em valor pago por entrega. Se o trabalhador, ao final do mês, consegue fazer entregas que equivalham ao salário-mínimo vigente em 2023, R\$1.320 (mil trezentos e vinte reais), ele precisará desembolsar deste valor algo em torno de R\$200,00 (duzentos reais) por mês para estar de acordo com as metas ambientais da empresa.<sup>371</sup> Entregadoras e entregadoras se tornam responsáveis por bancar essa meta que a empresa assumiu, o que os força a continuar com seus próprios meios, conscientes de que existem pequenas vantagens para os que fazem uso do programa iFood Pedal.

A delegação pela iFood das suas metas ambientais é identificada em todas as frentes que prometem atuar. Além da problemática dos valores, a empresa não leva em conta as emissões de carbono consequentes do trabalho dos entregadores, como aquelas realizadas durante o trajeto entre os pontos de coleta de bicicleta e o retorno para suas residências. Nesse sentido, a contratação *just-in-time* é contraditória com esses supostos objetivos sustentáveis. Em reportagem da BBC, feita no ano de 2019, foi constatado que a maioria dos entregadores vive na periferia

---

<sup>370</sup> MONCAU. Gabriela. Entregador é agredido por segurança do iFood Pedal em SP: "achei que ia ficar inconsciente". **Brasil de Fato**, São Paulo, publicado em 13 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/12/13/entregador-e-agredido-por-seguranca-do-ifood-pedal-em-sp-achei-que-ia-ficar-inconsciente>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

<sup>371</sup> BRASIL. Lei nº 14.663 de 28 de agosto de 2023. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14663.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14663.htm)>. Acesso em: 05 jun. 2024.

da cidade de São Paulo ou na Grande São Paulo, enquanto os postos de entrega se concentram em áreas de alta renda da cidade.<sup>372</sup>

Então, quando se fala da diminuição de emissões de carbono, o programa não possui efeitos concretos sustentáveis significativos, visto que promove um aumento de deslocamento via transportes poluentes para possibilitar a coleta de bicicletas pelos entregadores. Mais do que isso, apesar desses modais não consumirem combustível para funcionarem, eles dependem completamente do esforço físico e vital dos entregadores e entregadoras. A proposta da iFood de sustentabilidade ambiental utiliza como combustível o desgaste e abuso dos corpos de entregadores, que são predominantes jovens negros.<sup>373</sup>

O terceiro caso a ser analisado é uma outra frente de programa envolvendo modais não poluentes que vem sendo utilizada pela iFood: o incentivo para que os entregadores comprem as próprias motocicletas elétricas.

A iniciativa foi idealizada em parceria com a startup VOLTZ e o Banco BV, e oferece bicicletas elétricas com financiamento diferenciado para os entregadores que desejem investir no modal não poluente. Em suma, a parceria possibilitaria a aquisição do modal não poluente por R\$10.000,00 (dez mil reais), o que daria um desconto de R\$2.000,00 (dois mil reais) do valor original, para os primeiros trezentos colaboradores a adquirir a bicicleta elétrica. Esse subsídio do valor original variaria de acordo com a aprovação do crédito e usuário, que deve ser um entregador da plataforma iFood<sup>374</sup>.

Esse movimento traz à tona mais uma “terceirização” das metas assumidas pelo aplicativo e mais uma responsabilidade transferida para seus colaboradores. Será de responsabilidade do entregador adquirir o modal não poluente elétrico, pagar suas parcelas, e, ainda por cima, pagar o plano para troca de baterias que no

---

<sup>372</sup> MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC News Brasil**, São Paulo, publicado em 22 de mai. 2019, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

<sup>373</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, Dez/2020, p. 587.

<sup>374</sup> BUTCHER, Isabel. iFood vende moto elétrica para seus entregadores. **Mobile Time**, Rio de Janeiro, publicado em 31 de maio de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.mobiletime.com.br/noticias/31/05/2022/ifood-vende-moto-eletrica-para-seus-entregadores/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

documento do próprio banco BV, custará R\$319,00 (trezentos e dezenove reais)<sup>375</sup> mensais para entregadores que não quiserem limitações de trocas ou quilometragem rodada.

Os pagamentos necessários dos entregadores para que a iFood possa cumprir as próprias metas ambientais são parte de um problema maior da plataforma, a transferência dos custos e riscos. Quase nenhuma das suas metas ambientais de ESG são efetivamente cumpridas pela empresa, sempre recaindo para outra parte da relação, a fim de que a empresa possa lucrar com um selo “verde”.

Vale ressaltar que os entregadores que adquiriram motos da VOLTZ através do programa da iFood também protestaram na frente da loja da primeira empresa no dia 29 de abril de 2023, alegando que as baterias das motos paravam de funcionar rapidamente, que as áreas de recarga de bateria da empresa foram abandonadas e que não existia qualquer suporte técnico.<sup>376</sup> Além disso, partes de plástico das motos parecem quebrar com alguma facilidade, aumentando as chances de acidentes.

Assim como as estratégias de bicicletas tradicionais e embalagens, mais uma vez essa política da iFood carrega grandes evidências de ser apenas mais uma maquiagem e repasse de responsabilidade ambiental, aumentando riscos para a saúde física e financeira de seus entregadores.

---

<sup>375</sup> BANCO BV. Parceria entre BV e iFood abre linha de financiamento da primeira moto elétrica para entregadores do país. São Paulo, publicado em 31 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.bv.com.br/releases/anexos/Parceria-entre-BV-e-iFood-abre-linha-de-financiamento-da-primeira-moto-eletrica-para-entregadores-do-pais.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

<sup>376</sup> TESTADOR MOTO ELÉTRICA. PROTESTO loja Voltz São Paulo – Moto elétrica Ifood. **Youtube.** Canal Testador Moto elétrica, 1m14s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=t0E1by57JEg&ab\\_channel=TestadorMotoel%C3%A9trica](https://www.youtube.com/watch?v=t0E1by57JEg&ab_channel=TestadorMotoel%C3%A9trica)>. Acesso em: 05 jun. 2024.

## 6. Conclusão

A plataformização do trabalho se apresenta como um dos maiores debates sobre trabalho na atualidade. Vista como uma tendência “inovadora” na última década, esse fenômeno explodiu em importância com a pandemia Covid-19, se aproveitando na mudança de hábitos de consumidores e, principalmente, do aumento no número de pessoas vivendo em condições precárias e que são obrigadas a se submeter às condições de trabalho oferecidas por essas empresas.

Tal mudança coloca o tema da proteção do trabalho em dilema em nível global, sendo possível observar o crescimento das plataformas digitais do trabalho em todos os continentes e em diferentes atividades. Com isso, observa-se disputas sobre a regulação do trabalho plataformizado em todas as esferas do poder público, desde regulações locais por parte dos poderes executivos, nos litígios judiciais e em reformas legislativas.

A plataformização do trabalho similarmente se tornou um campo movimentado na literatura, sendo objeto de estudo interdisciplinar. O debate atravessa temas como o desmonte do bem-estar social, a regulamentação do trabalho, o aumento da vigilância utilizando dados digitais, a formação de empresas monopolistas e formas de resistência encontradas por trabalhadores e trabalhadoras.

Porém, esse campo de estudos em expansão por vezes carrega em si características universalizantes, almejando cunhar conceitos e propor soluções a partir de experiências do Norte Global. Essas contribuições partem de pressupostos que não podem ser assumidos em outras realidades, como, por exemplo, a pré-existência de um Estado de bem-estar social a ser eclodido pelo neoliberalismo.

Nesse sentido, durante essa tese propus a utilização da decolonialidade como crítica epistêmica, questionando como uma visão eurocêntrica pode ser insuficiente para a discussão. É preciso retornar à construção colonial do capitalismo para revelar como o trabalho plataformizado resgata condições de exploração do trabalho baseadas em estruturas de dominação, como do racismo e do cisheteropatriarcado. Argumento que a plataformização não somente afeta especialmente os corpos atravessados por essas estruturas de dominação mas, na verdade, a plataformização depende dessas precariedades para se estruturar e se expandir.

Foi com isso em mente que formulei a divisão da tese, iniciando a apresentação do giro decolonial como crítica epistêmica e relacionando com a discussão da precariedade no mundo do trabalho. Feito isso, pude me aprofundar na literatura sobre a plataformização, me debruçando sobre suas principais classificações e conceitos sob a ótica decolonial. Essa etapa não teve como objetivo o descarte de discussões oriundas do Norte Global, mas sim, propor como uma compreensão sobre a colonialidade pode identificar seus acertos e limites.

Feito isso, pude argumentar como as questões da plataformização e do controle algorítmico botam em risco o direito do trabalho. O alcance dessa tendência não se limita apenas à exclusão de determinadas atividades profissionais da proteção jurídica, mas significa uma expansão das formas de controle das pessoas que trabalham e a diminuição de todo arcabouço protetivo jurídico.

Esse processo se inicia com atividades marginalizadas, se aproveitando de bases racistas e sexistas que historicamente excluíram determinadas populações do mercado formal do trabalho. Essa exclusão retira as alternativas, justificando a normalização de condições inferiores de trabalho em um processo de desumanização.

Para isso, se consolidam cada vez mais tecnologias de vigilância e controle. É uma união de fatores: há margem política e social para intensificar a vigilância, que é acompanhada com o potencial exponencial de captura e tratamento de dados, permitindo que essas empresas detenham um gerenciamento quase distópico de seus trabalhadores e trabalhadoras.

Enquanto a sociedade caminha a passos curtos para garantir a segurança de dados para alguns setores vulneráveis da sociedade, como, por exemplo, consumidores e crianças, as empresas que atuam com plataformas digitais de trabalho exercem um controle algorítmico sem qualquer controle. Mais do que isso, ao submeter esses trabalhadores e trabalhadoras à informalidade, tais empresas são as únicas que possuem os dados sobre essa força de trabalho. Essas informações são protegidas por segredo comercial, nem mesmo o poder público consegue aferir com certeza a quantidade de pessoas trabalhando para cada empresa. Nesse tema,



as plataformas digitais de trabalho se unem às demais empresas da “*bigtech*” para frear regulações sobre o uso de inteligência artificial.

Enquanto isso, a exploração do trabalho sem regulação transfere todos seus riscos e consequências para a sociedade. Em primeiro lugar, obviamente, estão os trabalhadores e trabalhadoras, que arriscam sua saúde física e estabilidade financeira em suas atividades. Mas os danos não se limitam a isso. Ao longo da tese foi apresentado como uma CPI da cidade de São Paulo vinculou a atividade dessas empresas com o sobrecarregamento do sistema viário e do sistema de saúde. Mais que isso, o não reconhecimento dos direitos desses trabalhadores e trabalhadoras arrisca baquear o sistema previdenciário do país.

Dito isso, a ausência de informações precisas sobre a atuação das empresas foi uma das dificuldades na pesquisa dessa tese. Como comentado, não somente as empresas escondem os dados sobre sua força de trabalho, mas também patrocinaram pesquisas etnográficas e pesquisas de opinião sobre o tema. Adicionalmente, empresas como a Uber e a iFood operam com inúmeras campanhas de publicidade, muitas vezes disfarçadas de ações de sustentabilidade ou sociais. Porém, quando tais campanhas não atingem o objetivo, frequentemente são apagadas das redes digitais. Essa estratégia dificulta a pesquisa, exigindo o uso de fontes secundárias, como matérias jornalísticas ou conteúdo produzido pelos próprios trabalhadores ou trabalhadoras.

Nesse sentido, entendo que seria necessária uma observação constante dos materiais publicados por essas empresas, com o objetivo de fazer registros em acervo próprio para análise. Em meu último capítulo, busquei apresentar algumas das características e programas da iFood mais importante para essa tese, mas acredito que um projeto continuado de observação da empresa pode ser um caminho para uma futura pesquisa.

Há outro ponto que demonstrou ser promissor para uma investigação mais profunda: o processo de financeirização no qual essas empresas estão inseridas. Novamente utilizando o exemplo da iFood, foi possível identificar como, através do mercado financeiro, o controle da empresa “brasileira” está absolutamente ligado com fundos de investimentos estrangeiros. O fato da Prosus, controladora da

iFood, também possuir ações e gerência de outras empresas do ramo, como a “Glovo” e “Foodpanda”, são fatos relevantes para o nosso campo de pesquisa.

Isso se relaciona ao resultado principal dessa tese. Pesquisar a plataformização do trabalho através da decolonialidade exigiu questionar como o capitalismo industrial foi alimentado pela expropriação de recursos e trabalho das colônias. Não é possível a compreensão do capitalismo periférico apenas como se fosse “atrasado”. A construção da periferia foi resultado das condições coloniais, assim como os “países desenvolvidos” atingiram esse patamar explorando a periferia.

Argumentei ao longo da tese como a plataformização faz uso de um terreno fértil de precariedade, explorando divisões coloniais e raciais do trabalho. Na introdução dessa tese comentei como os entregadores em Londres eram brasileiros muito antes da criação dessas plataformas. Apresentei como o trabalho informal, à exemplo do trabalho doméstico, foi facilmente cooptado no Sul Global dentro da lógica das plataformas, se aproveitando do histórico racista e colonial. Ou seja, as empresas se apropriam da precariedade historicamente induzida para se estabelecerem e se expandirem.

Ainda mais, acompanho à hipótese levantada por Ludmila Abílio que a uberização significaria a expansão do trabalho precário e periférico para o Norte Global. O desmonte do Estado do bem-estar social nesses países estaria levando as condições precárias de trabalho para suas populações, algo que antes era restrito para pessoas de Cor e imigrantes.

Porém, acredito que é possível ir além nessa ligação da plataformização com a colonialidade. A revolução industrial foi possível por causa da expropriação de recursos das colônias. Dessa forma, enquanto os trabalhadores e trabalhadoras europeus conquistavam os direitos trabalhistas, nas colônias a norma ainda era o do trabalho escravizado. De forma alguma responsabilizo os movimentos operários europeus pela escravidão moderna, mas apenas reforço que o “desenvolvimento” industrial continuou se utilizando da expropriação do trabalho escravizado.

Retomando aos dias atuais, identifico um cenário semelhante. É possível encontrar progressos regulatórios no Norte Global, principalmente na Europa, como a aprovação de diretivas para o trabalho plataformizado pelo parlamento europeu.

Enquanto isso, no Brasil vivemos uma situação completamente oposta, com riscos reais de desregulamentação pela via do processo legislativo ou judicial. É possível afirmar que a uberização, entendida aqui como um modelo de desregulamentação, tem alcançado muito mais sucesso em nosso país do que na Europa.<sup>377</sup>

O Brasil se apresenta no momento como o novo modelo de desregulamentação. Se alguma dessas propostas for confirmada, nosso país significará um bastião da plataformização, um território a ser explorado e imitado. Talvez não seja mera coincidência a promoção em 2022 de uma brasileira para o cargo de diretora global de privacidade da Uber, ou o fato do antigo CEO da iFood ter se tornado em 2024 o CEO, tanto da Prosus, quanto da Nasper. Como comentado, esses grupos são acionistas de outras empresas que operam como plataformas de delivery ao redor do mundo.

Mérito individual dos envolvidos à parte, essas promoções indicam que a experiência de atuação dessas empresas no Brasil foi positiva e o suficiente para atingir cargos de decisão em nível global.

Entretanto, apesar de existirem reais ameaças ao direito do trabalho em nosso horizonte, o cenário ainda não está fechado. Ainda há espaço para pressão para que o nosso país não protagonize mais um retrocesso em relação à regulação do trabalho.

---

<sup>377</sup> CARELLI, Rodrigo. STF e Lula na contramão da civilização: a comunidade europeia entra em acordo para a proteção real dos trabalhadores em plataforma. 17 de março de 2024. **TRAB21**. Disponível em: <<https://trab21.org/2024/03/17/stf-e-lula-na-contramao-da-civilizacao-a-comunidade-europeia-entra-em-acordo-para-a-protecao-real-dos-trabalhadores-em-plataforma/>>. Acesso em: 31 jul. 2024.



## 7. Referências bibliográficas

99app. Conta99. Disponível em: < <https://99app.com/conta99/principal/>>. Acesso em 13 de maio 2024.

ABÍLIO, Ludmila C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, v. 30, 2020.

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

Disponível em:

<[https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html\\_pt](https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/html_pt)>. Acesso em: 5 jun. 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, Dez/2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?.

**Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020. P. 113

ABÍLIO, Ludmila. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n.1, 2020.

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: A subsunção real da viração. Blog da Boitempo, publicado em 22 de fevereiro de 2017, paginação irregular.

Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

ABRASEL. iFood encerra suas operações na Colômbia; entenda os motivos.

**Associação Brasileira de Bares e Restaurantes**, publicado em 26 de outubro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/FwHcI>>.

Acesso em: 11 jun. 2024.

ABRASEL. iFood faz acordo com empresa terceirizada para se blindar de

problemas na justiça. **Associação Brasileira de Bares e Restaurantes**, publicado em 16 de maio de 2022, paginação irregular. Disponível em:

<<https://pe.abrasel.com.br/noticias/noticias/ifood-faz-acordo-com-empresa-terceirizada-para-se-blindar-de-problemas-na-justica/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

AÏVODJI, Ulrich et al. Fairwashing: the risk of rationalization. In: International Conference on Machine Learning. PMLR, 2019. p. 161-170.

ALMEIDA, Daniela. **Pensando a “violência contra mulheres” na zona do não ser**: implicações jurídicos-políticas. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2020.

ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: Data protection, non-discrimination and collective rights. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 40, n. 1, 2024.

ANPD. Guia Orientativo. Hipóteses legais de tratamento de dados pessoais. **Legítimo Interesse**. Brasília, DF, 2024.

ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. **Mercado de Trabalho**, n. 77, Abril/2024.

ANTUNES, Ricardo. **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Editora Boitempo, 2023.

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

BANCO BV. Parceria entre BV e iFood abre linha de financiamento da primeira moto elétrica para entregadores do país. **BV**. São Paulo, publicado em 31 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.bv.com.br/releases/anexos/Parceria-entre-BV-e-iFood-abre-linha-de-financiamento-da-primeira-moto-eletrica-para-entregadores-do-pais.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

BARROS, Carlos Juliano. Governo atende Uber e 99 em regulamentação do trabalho de motoristas de app. **UOL**, publicado em 5 de março de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2024/03/05/governo-atende-uber-e-99-em-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-app.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 05 maio de 2024.

BARROS, Carlos Juliano. Entregadores rejeitam proposta de apps e marcam paralisação nacional. **UOL**, publicado em 13 de setembro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/09/13/entregadores-chamam-greve-no-dia-18-motoristas-seguem-negociando-com-apps.htm>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BERNARDINO-COSTA, Joase et al (Org). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

BOITEMPO EDITORA. **Margem a Esquerda**. Revista da Boitempo, n. 36, Capitalismo Digital?, 2021.

BRAGA, Ruy. **A Política do precariado**. Boitempo. São Paulo. 2012. p. 81

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de dados (ANPD). **Auditorias**. Publicado em 27 de janeiro de 2021. Atualizado em 01 de fevereiro de 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/anpd/pt-br/acesso-a-informacao/auditorias-acoes-de-supervisao-e-correicao#:~:text=A%20ANPD%20foi%20criada%20em,e%20tomadas%20de%20contas%20realizadas.>>>. Acesso em: 05 de jun. 2024.

BRASIL. Cade celebra acordo com iFood em investigação de exclusividade no mercado de marketplaces de delivery on-line de comida. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **GOV.Br.**, publicado em 8 de fevereiro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-celebra-acordo-com-ifood-em-investigacao-de-exclusividade-no-mercado-de-marketplaces-de-delivery-on-line-de-comida>>. acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Cade impede iFood de celebrar novos contratos de exclusividade com restaurantes. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **GOV.Br.**, publicado em 10 de março de 2021, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-impede-ifood-de-celebrar-novos-contratos-de-exclusividade-com-restaurantes>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.663**, de 28 de agosto de 2023. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14663.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14663.htm)>. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. Ministério Público Federal/Ministério Público do Trabalho. **Termo de ajustamento de conduta entre MPT, MPF, iFood, BENJAMIN e SOCIAL QI**. Inquéritos Cíveis Públicos n. 000869.2022.09.000/7, 002056.2022.02.000/1 e 1.34.001.003722/2022-96. São Paulo, 07 de julho de 2023. Disponível em: <<https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/07/TAC-IFood-MPT-MPF-Ag-Publica-assinado.pdf>> . Acesso em: 25 maio de 2024.

BUTCHER, Isabel. iFood vende moto elétrica para seus entregadores. **Mobile Time**, Rio de Janeiro, publicado em 31 de maio de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.mobiletime.com.br/noticias/31/05/2022/ifood-vende-moto-eletrica-para-seus-entregadores/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

BUTLER, Judith. **A força da não violência**: um vínculo ético-político. 1. Ed. São Paulo: Boitempo: 2021.

BUTLER, Judith. **Corpos em aliança e apolítica das ruas**: notas para uma teoria performativa de assembleia. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BUTLER, Judith. **Precarious life**: the powers of mourning and violence. New York. Verso Books, 2006.

CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise Fernandes. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2023.

CARELLI, Rodrigo. STF e Lula na contramão da civilização: a comunidade europeia entra em acordo para a proteção real dos trabalhadores em plataforma. 17 de março de 2024. **TRAB21**. Disponível em: <<https://trab21.org/2024/03/17/stf-e-lula-na-contramao-da-civilizacao-a-comunidade-europeia-entra-em-acordo-para-a-protecao-real-dos-trabalhadores-em-plataforma/>>. Acesso em: 31 jul. 2024.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. Comissão parlamentar de inquérito dos aplicativos. **Relatório Final**. 2022.

CAMELO, Ana Paula et al. **Debates conceituais e regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo. FGV Direito SP, 2022.

CAMELO, Ana Paula et al. **Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil e no mundo**. São Paulo: FGV Direito SP, 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira. **As Plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021,

CARELLI, Rodrigo. Os motoristas da uber são empregados na alemanha. e os da cabify, na espanha. **Trab21**, publicado em 5 de fevereiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>>. Acesso em: 05 mai. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CARVALHO, Igor. Breque dos entregadores completa um ano: “Depois da greve, nada mudou”, avalia galo. **Brasil de Fato**, publicado em 01 de julho de 2021, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/07/01/greve-dos-entregadores-completa-um-ano-demanda-tempo-para-organizar-essa-categoria>>. Acesso em: 05 jun. 2024

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil**: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021.

COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena B.; CARTER, Christopher L. Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. **Perspectives on Politics**, v. 16, n. 4, p. 919-937, 2018.

CONECTATRABALHADORES. Pesquisa Nacional sobre a percepção dos brasileiros sobre Trabalho por Aplicativo. **Conecta Trabalhadores**, 2024. Disponível em: <<https://www.conectatrabalhadores.org.br/pesquisa-percepcao-trabalho-por-aplicativo>>. Acesso em: 1 jul. 2024.

CORASSA, Eugênio Delmaestro; CRUZ, Sinuhe Nascimento. **Relações de Trabalho e Proteção de Dados**. São Paulo: Data Privacy Brasil, 2021.

CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana**: autonomia, algoritmos e vieses raciais. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the intersection of race and sex**: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. The University of Chicago Legal Forum, 1989,

CUBA, Julianne. Labor Gains: Delivery Workers Say New Minimum Wage Lets Them Ride Safely - Streetsblog New York City. **Streetsblog NYC**, publicado em



3 de Janeiro de 2024, paginação irregular. Disponível em:

<<https://nyc.streetsblog.org/2024/01/03/labor-gains-delivery-workers-say-new-minimum-wage-lets-them-ride-safely>>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DATA PRIVACY BRASIL. **4 anos de LGPD**: como a lei tem sido aplicada às relações de trabalho. 31m10seg. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=yrkF-Zml-00>>. Acesso em: 28 maio 2024.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **Conditions of work and employment series**, N. 71. Geneva: ILO, 2016.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio. **European Legal Framework for 'Digital Labour Platforms'**. European Commission, Luxembourg, 2018.

DELIVERY HERO. Delivery Hero around the world. **Deliveryhero.com**.

Disponível em: <<https://www.deliveryhero.com/brands-countries/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **Revista Movimentação**, Dourados, MS, V. 7. N. 13, jul/dez. 2020.

DIAS, Tatiana. A bancada do like: Google e iFood se inspiram em ruralistas e montam tropa de choque no Congresso. **Intercept Brasil**, publicado em 25 de novembro de 2021, paginação irregular. Disponível em:

<<https://www.intercept.com.br/2021/11/25/google-e-ifood-montam-bancada-do-lie/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

DUARTE, Daniel Edler. **Estudos de vigilância**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023. P. 37.

DUBAL, Veena. On algorithmic wage discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, n. 7, 2023.

DUBAL, Veena. The new racial wage code. **Harv. L. & Pol'y Rev.**, v. 15, p. 511, 2020.

FAIRWORK. **Fairwork Anual 2021 Annual Report**. Oxford. United Kingdom. 2021. 35p.

FAIRWORK. **Fairwork Anual 2022 Annual Report**. Oxford. United Kingdom. 2022. 68p.

FAIRWORK. **Fairwork Anual 2023 Annual Report**. Oxford. United Kingdom. 2024. 64p.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany. 2022; P 16.

- FANON, Frantz. **A Dying Colonialism**. Grove Press. New York, NY. 1965.
- FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.
- FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.
- FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. **Colonialismo digital**: por uma crítica hacker-fanoniana. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.
- FLAUZINA, Ana; PIRES, Thula. Políticas da morte: Covid-19 e os labirintos da cidade negra. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 2020.
- FLOWER, Michael; HAMINGTON, Maurice. **Care Ethics in the Age of Precarity**. University of Minnesota Press, 2021.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. P. 244.
- FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Thays Almeida. “PEC das Domésticas”: holofotes e bastidores. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. e71312, 2021.
- FRAJHOF, Isabella Zalcborg. **Direito à explicação e proteção de dados pessoais nas decisões por algoritmos de inteligência artificial**. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 224 f, 2022.
- GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana, 2018.
- GROHMANN, Rafael. Not just platform, nor cooperatives: Worker-owned technologies from below. **Communication, Culture & Critique**, v. 16, n. 4, p. 274-282, 2023.
- GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- GROHMANN, Rafael. Plataformas de Propriedade de Trabalhadores: Cooperativas e Coletivos de Entregadores. **Matrizes**, 16(1), 2022. 209-233p.
- GROHMANN, Rafael. SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc, 2023.
- HARARI, Isabel; DALLABRIDA, Poliana. Uber e Audi usaram créditos de carbono de área com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 19 de fevereiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2024/02/uber-audi-creditos-de-carbono-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 7 jun. 2024.
- HIESSL, Christina et al. **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2024.
- HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma. Domestic Work and the Gig Economy in South Africa: Old wine in new bottles?. **Anti-trafficking Review**, n. 15, p. 102-121, 2020.

HUWS, Ursula. **Labour in contemporary capitalism**: what next?. Springer, 2019.

IBGE. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. **PNAD Contínua**. 2023. P. 3. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf)> . Acesso em 15 maio de 2024.

IFOOD. Venha descobrir como seu Score é calculado. **Portal do Entregador**. 2024. Disponível em: < <https://entregador.ifood.com.br/como-o-score-ifood-e-calculado-confira-aqui/>>. Acesso em 05 maio de 2024.

IFOOD. 7 maneiras de identificar o golpe da maquininha. **iFood Institucional**, publicado em 3 de agosto de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/clientes/como-identificar-o-golpe-da-maquinhinha/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IFOOD. As 3 frentes do iFood para combater os efeitos do CO2 no ambiente. **Ifood Institucional**, publicado em 28 de setembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/as-3-frentes-do-ifood-para-combater-os-efeitos-do-co2-no-ambiente/>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

IFOOD. Conheça nossos planos. **Ifood Tembici**. Disponível em: <<https://ifood.tembici.com.br/>>. Acesso em 05 jun. 2024.

IFOOD. Delivery de Vantagens oferece bike compartilhada no iFood Pedal. **Ifood Institucional**, publicado em 13 de abril de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/delivery-de-vantagens-oferece-bike-compartilhada-no-ifood-pedal/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

IFOOD. Entrega sustentável: 5 práticas eco-friendly. **Ifood Institucional**, publicado em 13 de agosto de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/entrega-sustentavel-logistica-de-alimentos/>>. Acesso em: 5 de jul. 2024.

IFOOD. Entregadores impactados pela decisão da SIS Express. **iFood Institucional**, publicado em 27 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/releases/comunicado-entregadores-impactados-pela-decisao-da-sis-express/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IFOOD. Futuro do trabalho por aplicativo: Elaborado pelo Instituto Datafolha para Uber e iFood. **Ifood Institucional**, atualizado em março de 2023. Disponível em: <[https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha\\_iFood-Uber\\_2023-1-1.pdf](https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Pesquisa-Datafolha_iFood-Uber_2023-1-1.pdf)>. acesso em: 14 jun. 2024.

IFOOD. iFood e Suzano investem na redução de impacto ambiental no Rock in Rio com embalagens sustentáveis livres de plástico. **Ifood Institucional**, publicado em 01 de setembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/ifood-e-suzano-investem-na-reducao-de-impacto-ambiental-no-rock-in-rio-com-embalagens-sustentaveis-livres-de-plastico/>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

IFOOD. iFood esclarece dúvidas sobre desativações de entregadores da plataforma. **iFood Institucional**, publicado em 1 de fevereiro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ifood-esclarece-duvidas-sobre-desativacoes-de-entregadores-da-plataforma/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

IFOOD. Mobilidade urbana e delivery: um panorama sobre entregadores e motoristas com aplicativos. **iFood Institucional**, publicado em 12 de abril de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/estudos-e-pesquisas/mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

IFOOD. Mobile passa a deter 100% do iFood em transação de até R\$ 9,4 bilhões. **iFood Institucional**, publicado em 19 de agosto de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/mobile-passa-a-deter-100-do-ifood-em-transacao-de-ate-r-94-bilhoes/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IFOOD. O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood Institucional**, publicado em 23 de março de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IFOOD. OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood?. **iFood Institucional**, publicado em 26 de janeiro de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IFOOD. Reconhecimento facial: saiba como usar. **Portal do Entregador**. 2022. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/noticias/reconhecimento-facial-saiba-como-usar/#:~:text=Pr%C3%A7a%20existe%20a,seguran%C3%A7a%20de%20todas%20as%20pessoas.>>. Acesso em: 03 maio. 2024

IFOOD. Restauração florestal: iFood dá início a plantio de 50 mil mudas. **Ifood Institucional**, publicado em 16 de março de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/restauracao-florestal-ifood-da-inicio-a-plantio-de-50-mil-mudas/>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

iFood. **Termos e Condições de uso iFood para entregadores**, 2023. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2024.

KREMER, Bianca. **Racismo algorítmico**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023. P. 47.

LATA, Lutfun Nahar; BURDON, Jasmine; REDDEL, Tim. New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. **Sociology Compass**, v. 17, n. 1, p. e13028, 2023.

LAZZARATO, Maurizio. **Fascismo ou Revolução?** o neoliberalismo em chave estratégica. 1ª Ed. São Paulo: N-1 edições, 2019.

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. **Agência Pública**, publicado em 4 de abril de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em: 13 maio 2024.

LUGONES, Maria. Heterosexualism and the colonial modern gender system. **Hypatia**, v. 22, n. 1, pp. 186-219, 2007.

LUGONES, Maria. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos feministas**, v. 22, n. 3, 2014, p. 938.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC News Brasil**, São Paulo, publicado em 22 de mai. 2019, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MANOKHA, Ivan. The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. **Surveillance and Society**, v. 18, n. 4, 2020.

MARTIN, K. (Org.). **Ethics of Data and Analytics**: Concepts and Cases. 1st ed. Auerbach Publications, 2022.

MATTHIS, Klaus; LANGENSAND, Luca (ed.). **Dignity, Diversity, Anarchy**. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2021.

MAYER-SCHÖNBERGER, Viktor; CUKIER, Kenneth. **Big data**: A revolution that will transform how we live, work, and think. Houghton Mifflin Harcourt, 2013.

MAYVE, Mahalia. Amazon fined €32m for ‘excessive’ employee monitoring: what are the rights and wrongs of checking up on staff? **People Management**. 30 de janeiro de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1859274/amazon-fined-%E2%82%AC32m-excessive-employee-monitoring-rights-wrongs-checking-staff>> Acesso em: 27 mai. 2024.

MEJIAS, Ulises A.; COULDRY, Nick. **Datafication**. Internet Policy Review, ISSN 2197-6775, Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society, Berlin, Vol. 8, Iss. 4, 2019. p. 6.

MENDONÇA, P.; CLARK, I.; KOUGIANNOU, N. “I’m always delivering food while hungry”: how undocumented migrants find work as substitute couriers in the UK. **The Conversation**, 4 maio 2023. Disponível em: <<https://theconversation.com/im-always-delivering-food-while-hungry-how-undocumented-migrants-find-work-as-substitute-couriers-in-the-uk-201695>>. Acesso em: 03 maio. 2024

MILLAR, Kathleen M. **Toward a critical politics of precarity**. Sociology Compass. Wiley, 2017.

MONCAU, Gabriela. Entregador é agredido por segurança do iFood Pedal em SP: "achei que ia ficar inconsciente". **Brasil de Fato**, São Paulo, publicado em 13 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em:

<<https://www.brasildefato.com.br/2022/12/13/entregador-e-agredido-por-seguranca-do-ifood-pedal-em-sp-achei-que-ia-ficar-inconsciente>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MONDEN, Yasuhiro. **Toyota Production System An Integrated Approach to Just-In-Time**. 4<sup>th</sup> Ed. Florida: CRC Press, 2021.

NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (Org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Vol. 1. 1<sup>a</sup> Ed. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023.

NEWLANDS, Gemma; LUTZ, Christoph; TAMÒ-LARRIEUX, Aurelia; et al. Innovation under pressure: Implications for data privacy during the Covid-19 pandemic. **Big Data & Society**, v. 7, n. 2, p. 1-14, 2020.

NGUYEN, Aiha et al. **The Formalization of Social Precarities**. Data & Society, 2024.

NOBRE, Sérgio. A proposta do governo que regulamenta o trabalho de motoristas de aplicativos é adequada? SIM. **Folha de S. Paulo**. 15 de maio de 2024.

Disponível em: <[https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2024/03/a-proposta-do-governo-que-regulamenta-o-trabalho-de-motoristas-de-aplicativos-e-adequada-sim.shtml?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=twfolha](https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2024/03/a-proposta-do-governo-que-regulamenta-o-trabalho-de-motoristas-de-aplicativos-e-adequada-sim.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha)>. Acesso em 15 de maio de 2024.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy**. New York: Crown Publishers, 2016.

O'SHEA, Lizzie. **Future histories: what Ada Lovelace, Tom Paine, and the Paris Commune can teach us about digital technology**. London; Brooklyn, NY: Verso, 2019.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Org.). **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1<sup>a</sup> Ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

OLIVEIRA, Marcos Aragão de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho: Análise das Lesões Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

OLIVEIRA, Marcos; OLIVEIRA, Samuel; COTRIN JUNIOR, Dorival. A vigilância por dados no contexto da covid-19: implicações e desafios para as relações de trabalho. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2609-2634, 2020. P. 2622.

- OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, p. e20200762, 2021.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 10, n. 95, p. 24-44, 2021.
- PALMEIRA, Carlos. Fim do Uber Eats: iFood se tornou monopolista no Brasil? **Tecmundo**, publicado em 13 de janeiro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/231813-fim-delivery-do-uber-eats-ifood-tornou-monopolista-brasil.htm>>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- PASQUALE, Frank. **The black box society**: The secret algorithms that control money and information. Harvard University Press, 2015.
- PONCE DEL CASTILLO, A. (Ed.). **Artificial intelligence, labour and society**, Brussels: ETUI, 2024.
- PROSUS. Fabricio Bloisi appointed CEO. **Prosus and Naspers**, publicado em 17 de maio de 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://www.prosus.com/news-insights/group-updates/2024/prosus-ceo-announcement>>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- QADRI, R., D'IGNAZIO, C. Seeing like a driver: How workers repair, resist, and reinforce the platform's algorithmic visions. **Big Data & Society**, 9(2). 2022.
- QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. CLASCO, Buenos Aires, 2005.
- RAVAL, Noopur. An agenda for decolonizing data science. Spheres: **Journal for Digital Cultures**, n. 5, p. 1-6, 2019.
- RAVAL, Noopur. Interrupting invisibility in a global world. **Interactions**, v. 28, n. 4, p. 27-31, 2021.
- REIS, João José. A greve negra de 1857 na Bahia. **Revista USP**, São Paulo, n. 18, p. 6–29, 1993. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/25988>>. Acesso em: 2 abr. 2024.
- RIO PREFEITURA. Prefeitura lança aplicativo de delivery que prevê taxa zero para restaurantes e o dobro da remuneração para entregadores. **Prefeitura Rio**. Publicado em 28/03/2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://prefeitura.rio/fazenda/prefeitura-lanca-aplicativo-de-delivery-que-preve-taxa-zero-para-restaurantes-e-o-dobro-da-remuneracao-para-entregadores/>>. Acesso em: 13 de maio 2024.
- ROLIM MOTA, Fydel Marcus. **Fetichismo tecnológico no capitalismo de plataforma**: rediscutindo o paradigma da subordinação jurídica (algorítmica) para expandir o caráter tuitivo do Direito do Trabalho. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022.

SARINGER, Giuliana. **iFood faz acordo para PM de SP e RJ liberar entregador mais rápido em blitz**. Economia UOL, publicado em 17 de agosto de 2022, paginação irregular. Disponível em:

<<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/08/17/ifood-faz-acordo-para-pm-de-sp-e-rj-liberar-entregador-mais-rapido-em-blitz.htm>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SCHOR, Juliet. Debating the sharing economy. **Journal of self-governance and management economics**, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016. Disponível em: <<https://greattransition.org/images/Schor-Debating-Sharing-Economy.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO. Polícia militar do rio e ifood firmam acordo de cooperação para combater falsos entregadores. **PMERJ**, publicado em 6 de dezembro de 2022, paginação irregular. Disponível em: <<https://sepm.rj.gov.br/2022/12/policia-militar-do-rio-e-ifood-firmam-acordo-de-cooperacao-para-combater-falsos-entregadores/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SHAPIRO, Aaron. Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. **New Media & Society**, v. 20, n. 8, p. 2954-2971, 2018.

SILVA, H.A., SILVA, I.K.C. O crédito de carbono e o novo colonialismo na américa latina: paradigmas da lógica capitalista e do desenvolvimento sustentável. **Meio Ambiente (Brasil)**, v.6, n. 1, p. 08-16. Disponível em: <<https://meioambientebrasil.com.br/index.php/MABRA/article/view/451#:~:text=da%20Costa%20Vieira-,Resumo,carbono%20em%20prol%20do%20capital>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org). **Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes**. Brasília: Ipea, 2013.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017.

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

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. **Homo Jurídicus: ensaio sobre a função antropológica do direito**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SURIE, A; HUWS, U (eds.), **Plataformization and Informality**. London, UK: Dynamics of Virtual Work, 2023.

TAXI.RIO CIDADES. **Termo e condições de uso**. Disponível em: <<https://taxi.pcrj.rio/taxista/termos/>>. Acesso em 13 maio de 2024.

TEPEDINO, Gustavo; SILVA, Rodrigo da Guia (Org.). **O Direito Civil na era da Inteligência Artificial**. 1ª Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.



TESTADOR MOTO ELÉTRICA. PROTESTO loja Voltz São Paulo – Moto elétrica Ifood. **Youtube**. Canal Testador Moto elétrica, 1m14s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=t0E1by57JEg&ab\\_channel=TestadorMotoel%C3%A9trica](https://www.youtube.com/watch?v=t0E1by57JEg&ab_channel=TestadorMotoel%C3%A9trica)>. Acesso em: 05 jun. 2024.

TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário-mínimo para entregadores e motoristas, **Trab21.org**, publicado em 22 de maio de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

TRAB21. Pesquisa Datafolha encomendada pela Uber e Ifood tem vícios na sua metodologia que comprometem o resultado. **Trab21.org**, publicado em 7 de julho de 2023, paginação irregular. Disponível em: <<https://trab21.org/2023/07/07/pesquisa-datafolha-encomendada-pela-uber-e-ifood-tem-vicios-na-sua-metodologia-que-comprometem-o-resultado/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

U.K SUPREME COURT. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents). **The Supreme Court**. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html>>. Acesso em: 03 maio. 2024

UBER. **Aviso de Privacidade da Uber**. 2024. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=privacy-notice#:~:text=Tamb%C3%A9m%20usamos%20a%20tecnologia%20de,sejam%20o%20propriet%C3%A1rio%20da%20conta.>> Acesso em: 03 maio. 2024

VAN DIJCK, José. Datafication, dataism and dataveillance: Big Data between scientific paradigm and ideology. **Surveillance & society**, v. 12, n. 2, p. 197-208, 2014.

VILASÍIS-PAMOS, Júlia et al. Social media and platform work: Stories, practices, and workers' organisation. **Convergence**, 2024.

WATKINS, Elizabeth Anne. Face Work: A Human-Centered Investigation into Facial Verification in Gig Work. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 7, n. CSCW1, p. 1-24, 2023.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.

WOODCOCK, Jamie; JOHNSON, Mark R. Gamification: What it is, and how to fight it. **The Sociological Review**, v. 66, n. 3, p. 542-558, 2018.

WRAY, Ben. Uber back in the red. **Gig Economy Project**. 13 de mai. 2024, paginação irregular. Disponível em: <<https://ecampaign1.com/web-version?p=81e8cf90-0eb8-11ef-8792->

c36c0a4239cc&pt=campaign&t=1715584591&s=e76a62e456ad9e59ecc51a5fcd8df17539bdb3e2144296c24da371b4c0117f0b>. Acesso em: 13 mai. 2024.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.