

Gig economy, capitalismo de vigilância e as relações de trabalho no Brasil

Gig economy, surveillance capitalism,
and labor relations in Brazil

Vanessa LACERDA [I]

Rejane PREVOT [II]

Renan MOURA [III]

Resumo

O presente estudo busca analisar a problemática das novas formas de trabalho tendo como foco um debate sobre a *Gig Economy* e suas implicações nas relações de trabalho. Tem como objetivo uma análise sobre o tema, trazendo elementos sobre a evolução do trabalho, mudanças tecnológicas e a discussão da regulamentação aplicável, que se tornou mais evidente nos últimos anos com um aumento expressivo de uso de aplicativos para obtenção de renda.

Palavras-chave: *gig economy*; uberização; legislação; tecnologia; trabalho.

Abstract

The present study seeks to analyze new forms of work focusing on a debate on the Gig Economy and its implications for labor relations. It aims to provide an analysis of the subject, bringing subsidies about the evolution of work, technological changes, and the applicable regulation, in view of the visibility acquired recently by the subject due to the significant increase in the use of applications to obtain income.

Keywords: *gig economy*; uberization; legislation; technology; work.



Introdução

Na chamada Quarta Revolução Industrial, o cenário trabalhista está passando por transformações e se organizando de forma globalizada, menos rígida e com intenso uso de tecnologia e inovações, como destacado por Nantal (2018, p. 28). Termos como “economia compartilhada” e “Quarta Revolução Industrial” surgem como fenômenos atraentes e símbolos da flexibilidade do trabalho e do espírito empreendedor. Esses termos estão associados a ideias que induzem os trabalhadores a pensar que devem se libertar das restrições de uma carreira permanente para ter seu próprio negócio. Essa perspectiva sobre o trabalho vai ao encontro da filosofia que rege a economia contemporânea, desenvolvendo o que é conhecido como *Gig Economy*, também chamada de “economia de bico”, como apontado por Lisboa (2021, p. 54).

O que teve seu início como um pequeno nicho para *crowdwork* digital, tornou-se um fenômeno global (Prassl, 2018, p. 260). As questões expostas anteriormente culminaram no estabelecimento de novas formas de trabalho precário, as quais ficaram conhecidas como “gigs” (um trabalho casual e fragmentado), dentro de um cenário econômico denominado de “economia de bico” (Woodcock e Graham, 2020, p. 4). Podemos dizer que a *Gig Economy* é o termo utilizado para descrever relações laborais entre trabalhadores e empresas que contratam esses sujeitos para realizar serviços sem vínculo empregatício, possuindo as plataformas de aplicativos virtuais como principal meio de disponibilização do serviço (ibid.).

É importante ressaltar que os “gigs” não são algo novo, pois já existiam em diversos setores da economia. No entanto, a *Gig Economy*

vem crescendo rapidamente por meio de plataformas digitais e substituindo várias formas de trabalho que não estão nessas plataformas, como observado por Woodcock e Graham (ibid.). Uma das consequências dessa economia de plataforma está no modo como trabalhos já precários estão sendo reformulados e afetando toda a economia, como também apontado pelos autores. Em outras palavras, estamos vivenciando um momento histórico importante, no qual presenciamos uma normalização sem precedentes do modelo de trabalho baseado em plataforma. Nesse contexto, surgem perguntas importantes: quais são as implicações da *Gig Economy* nas relações de trabalho e como ela lida com os dados dos trabalhadores?

Nesse sentido, no atual período pós-industrial e possibilitados pela modernização tecnológica, novos formatos trabalhistas passam a ser desenvolvidos. Assim, foram criadas as plataformas de intermediação e de *crowdwork*, viabilizando que distintas tarefas sejam destinadas aos trabalhadores que oferecerem sua mão de obra às empresas de forma autônoma. A partir desse contexto, podem emergir diversas indagações como: será que a autonomia trabalhista confere uma ampliação da liberdade aos trabalhadores na execução de seu trabalho? Como as plataformas virtuais se colocam na posição de meras intermediadoras, não definindo nenhum vínculo empregatício com seus prestadores? Quem se beneficia com essas transformações e inovações, e o que isso realmente representa de “revolução” para os trabalhadores?

Esse novo formato de trabalho é acompanhado pelo aumento da flexibilidade dos trabalhadores em duas dimensões: a) temporal, uma vez que o trabalho é dispensado de forma temporária, sob demanda ou por um período

determinado; b) espacial, uma vez que o trabalho é dispensado de modo remoto ou através de aplicativos (Nantal, 2018, p. 47). Contudo, ao passo que vínculos empregatícios não são estabelecidos, consequentemente os direitos trabalhistas dos prestadores de serviços não são assegurados. Dessa maneira, as assimetrias entre capital e trabalho tornam-se ainda mais evidentes e propiciam abusos exploratórios, especialmente em conjunturas nas quais as taxas de desemprego são crescentes, viabilizando tentativas de desregular os direitos trabalhistas que já haviam sido conquistados.

Existem debates legislativos em andamento, como a *Proposition 22* nos EUA, que visa solucionar a questão do vínculo empregatício na Califórnia. No entanto, no Brasil, essa discussão jurídica parece estar apenas começando, e o surgimento de novas empresas que oferecem serviços por meio de plataformas está em constante crescimento, impactando as relações de trabalho nas organizações (Dubal, 2021).

Neste artigo, temos como objetivo problematizar as novas formas de trabalho, trazendo para o centro da discussão a *Gig Economy* e suas implicações nas relações trabalhistas em relação à apropriação de dados. Iniciaremos discutindo a *Gig Economy*, buscando entender melhor sua formação e suas características, além de abordar o fenômeno da uberização e suas plataformas. Vamos levar em consideração o gerenciamento de dados dos cidadãos que utilizam os serviços dessas plataformas, pois são obrigados a inserir seus dados pessoais para registro e utilização dos aplicativos. Além disso, destacaremos os riscos aos quais a população está exposta caso esses dados não sejam manuseados de maneira responsável e correta pelas empresas envolvidas.

Gig Economy e o trabalho plataformizado

Os termos *Gig Economy*, *crowdwork* (Loureiro e Fonseca, 2020, p. 179) ou ainda “economia de bico” (Lisboa, 2021, p. 67) caracterizam-se pela flexibilidade salarial, pela autonomia em relação à jornada de trabalho, pela versatilidade das formas de contratação e pela viabilização da prestação de serviços laborais por meio de plataformas digitais, popularmente conhecidas como apps, acessadas por smartphones, tablets ou computadores.

O termo *Gig Economy* vem do jargão musical norte-americano: “gig” era como músicos se referiam a pequenos shows em bares, pagos por noite. Com o tempo, virou sinônimo de bico, trabalho temporário e instável. Essa lógica de contratos curtos, sem garantias e com baixa remuneração se espalhou para outras áreas – e hoje define boa parte das relações de trabalho mediadas por plataformas (De Stefano, 2015).

Nas obras do Direito Brasileiro, contudo, o termo mais recorrente para descrever tal estrutura é a “economia de bicos”, ao passo que “fazer um bico” refere-se à nomenclatura utilizada para denotar trabalhos pontuais, também denominados na modernidade como *freelancer*.

Dessa maneira, esse novo formato econômico designa um mercado de trabalho resultante da denominada Quarta Revolução Industrial. Este é caracterizado por uma rede de fornecimento de serviços através de plataformas digitais, possibilitada pela evolução dos aparatos tecnológicos, que viabiliza que o sujeito que está oferecendo sua mão de obra seja contatado por aquelas pessoas que necessitam do seu serviço.

No entanto, a *Gig Economy* difere do modelo tradicional observado a partir da Primeira Revolução Industrial, no qual o patrão é dono dos meios de produção e os disponibiliza aos trabalhadores para que gerem capital econômico, incluindo sua remuneração e a mais-valia (Marx, 2013, p. 23).

Nesse sentido, o termo *Gig Economy* pode ser entendido pela literatura como duas formas principais de trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda (*on demand*) via aplicativos. Vejamos as seguintes diferenças:

a) *Crowdwork*: também denominado trabalho colaborativo ou, em outros termos, trabalho de multidão, caracteriza-se pela atribuição de determinados trabalhos a um grupo de prestadores de serviço encontrados em uma base digital, os quais devem executar aquilo que lhes foi designado de maneira remota (Loureiro e Fonseca, 2020, p. 12). Assim, as distintas demandas particulares atribuídas a esses prestadores resultam do trabalho fragmentado em atividades cada vez menores (Aloisi, 2016, p. 63).

b) *Trabalho Sob Demanda*: denominado originalmente *work on demand*, abarca o formato trabalhista no qual uma série de incumbências específicas, desde *delivery* de restaurantes e bares, transporte de passageiros e serviços de

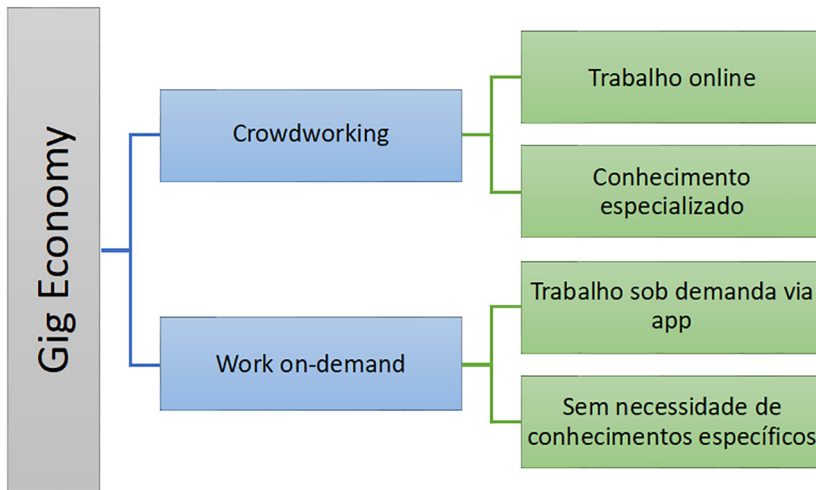
hospedagem, até serviços de *freelancers* e faxina, podem ser contratadas por demanda (Lisboa, 2021, p. 28). Logo, as plataformas desenvolvidas pelas empresas que fornecem esses serviços são a ponte entre os trabalhadores cadastrados e as pessoas que utilizam esses aplicativos. Essas tarefas são prestadas no espaço físico, em direção contrária ao *crowdwork*, desempenhado no ambiente virtual.

Segue-se então que, enquanto o primeiro possui abrangência mais regionalizada, ao passo que demanda a presença física dos trabalhadores, o trabalho colaborativo possibilita uma abrangência global, uma vez que os serviços podem ser realizados de qualquer local do mundo (Nantal, 2018, p. 41).

Além disso, o *crowdwork* abarca serviços mais diversificados, que são previamente ordenados demandando a contratação de mão de obra adequada para desempenhá-los, enquanto o *work on demand* está mais relacionado à realização de tarefas tradicionais, como transporte ou limpeza (De Stefano, 2015, p. 3).

As características inerentes a cada um desses formatos de trabalho inseridos na *Gig Economy*, conforme exibido no Gráfico 1, desencadeiam ainda outra questão: a oposição entre trabalho manual e intelectual, explicada por Souza (2006, p. 92):

Gráfico 1 – Definição de Gig Economy



Fonte: elaboração própria.

Será a noção de disciplina, de cálculo racional e de controle do corpo e de suas emoções e necessidades, que passará a diferenciar imperceptivelmente, classes sociais, gêneros, etnias, etc. Não só a luta entre classes e frações de classe vai ser decidida por essa oposição entre a alma ou razão – como lócus das virtudes das classes dominantes – e o corpo – como lócus das virtudes dominadas e ambíguas das classes inferiores –, exemplarmente perceptíveis na oposição entre o trabalho intelectual e manual – que num país como o Brasil legitima que se ganhe até centenas de vezes mais como todos sabemos (sem que nunca sequer nos perguntemos por quê? O que comprova seu caráter “naturalizado”) – mas também todas as outras hierarquias que pressupõem superioridade e inferioridade ou a noção de melhor ou pior como a oposição homem/mulher e branco/negro, na medida em que tanto a mulher como o negro são percebidos como

repositórios das virtudes ambíguas da corporalidade, da afetividade e da sensualidade por posição às virtudes não ambíguas do intelecto calculador e da moralidade do autocontrole.

Essa dimensão deve ser considerada especialmente quando observamos o caráter racial presente na mão de obra empregada pelos formatos *on demand* da *Gig Economy*. Conforme apontado por Góes et al. (2022), o trabalho manual é majoritariamente executado pela população preta e parda brasileira, o que contribui para a naturalização da pressuposição de inferioridade desses grupos.

Considerando as consequências negativas decorrentes desse modelo de trabalho, a dimensão racial pode ser uma explicação plausível para a legitimação da violência e a construção ideológica da existência de um lugar

natural pertencente a determinados grupos, ideias que costumam ser aceitáveis somente quando possuem pessoas não brancas como alvo (González, 1984, p. 152).

Ressalta-se que os desenvolvimentos tecnológicos e a ascensão da *Gig Economy* são apenas dois dos muitos fatores que afastam o trabalho das relações de trabalho estáveis e bilaterais entre empregados e empregadores em torno das quais o direito trabalhista se desenvolveu no século passado (Prassl, 2018, p. 207). Em seu lugar, vemos um aumento do trabalho intermitente, muitas vezes por múltiplos empregadores, e talvez intercalados com períodos de empreendedorismo.

Nesse sentido, emerge, no Brasil, o conceito de *uberização* do trabalho, terminologia utilizada em referência ao crescimento dos trabalhadores de aplicativos de transporte. O termo *uberização* faz referência a uma das primeiras empresas a operar no Brasil com uso de aplicativos de trabalho por demanda, a Uber. Como uma empresa multinacional com atuação em vários países do mundo, a Uber oferece transporte de passageiros e mercadorias a partir da contratação por meio de seu aplicativo, cuja atuação no Brasil teve início em 2014. A empresa integra passageiros e motoristas a partir desse aplicativo, sem o estabelecimento de um contrato de trabalho formal com o motorista, apenas fornecendo o acesso a sua rede de consumidores. Cada motorista deve pagar à Uber cerca de 25% de seus ganhos, e toda a manutenção da atividade está sob responsabilidade do motorista. Assim como observado em outros lugares do mundo, no Brasil verificou-se um rápido crescimento dessa empresa, com muitos motoristas cadastrados, o que ampliou a oferta de carros nos aplicativos e diminuiu de forma contínua os ganhos dos motoristas, em

função da alta concorrência de serviços oferecidos pela própria Uber (André, Silva e Nascimento, 2019, p. 1).

A flexibilidade promovida pela chamada *uberização* amplia de forma significativa a flexibilidade do trabalho introduzida pela gestão pós-fordista, que se expandiu nas empresas ocidentais a partir da década de 1970, e no Brasil a partir dos anos 1990. Segundo Aloisi (2015 apud Rauber et al., 2022, p. 4), a *uberização* promove uma espécie de neo-taylorismo, na medida em que se aplica a um tipo de trabalho temporário, de curta duração e constituído de pequenas tarefas.

Deve-se considerar ainda uma outra característica do trabalho “uberizado” que o aproxima do trabalho “taylorizado”: assim como este último, o trabalho sob a *uberização* sofre um processo de desqualificação, seja por tratar-se de um trabalho composto por conteúdos mais simplificados (ou tarefas que exigem um mínimo de qualificação), seja por acarretar uma piora significativa nos salários auferidos, mesmo para os trabalhadores mais qualificados, na medida em que são viabilizados por contratos temporários de trabalho, pela substituição de contratos formais de trabalho (popularmente conhecidos como trabalhos de “carteira assinada”) por contratos na modalidade “pessoa jurídica”, com perda de garantias sociais, como 13º salário, Fundo de Garantia e férias remuneradas, entre outros itens (Rauber et al., 2022, p. 5).

De um lado, essa modalidade de trabalho vai formar ainda o que Standing (2013, p. 34) define como o “novo precarizado”, que é caracterizado por parcelas de trabalhadores das grandes metrópoles, como jovens recém-formados, imigrantes, idosos e mulheres, que em função do desemprego crescente nas grandes

cidades acabam se submetendo a situações de trabalho precárias, sem as garantias sociais anteriormente asseguradas aos trabalhadores formais, mas que, de outro lado, enxergam essa nova modalidade de contratação de forma “romantizada”, visto que ela proporciona maior flexibilidade, jornadas de trabalho reduzidas e um vínculo mais volátil com o trabalho (Standing, 2013; Rauber et al., 2022).

Uberização e supressão de direitos

Os termos *Gig Economy*, trabalho sob demanda (Standing, 2013) ou ainda economia de bico (Lisboa, 2021, p. 67) vêm sendo utilizados para definir um conjunto de relações laborais marcadas pela ausência de vínculos tradicionais, flexibilidade de horários, variação na remuneração e intermediação tecnológica. Essas formas de trabalho são viabilizadas por plataformas digitais, geralmente acessadas por meio de aplicativos em smartphones, tablets ou computadores, e representam uma reconfiguração do modo como se organiza e se valoriza o trabalho na contemporaneidade).

Juridicamente, isso significa dizer que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado” (Vilhena, 2005, p. 30). Ou seja, nem toda relação de trabalho constitui vínculo empregatício, embora todo vínculo empregatício esteja inscrito em uma relação de trabalho.

No entanto, o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), jurisdição que define os deveres e direitos trabalhistas, apresenta o conceito de empregado como “toda pessoa física

que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Ressalta-se aqui o enquadramento do empregado que pode ser tutelado pela CLT como sendo, necessariamente, pessoa física.

O conceito de empregador, por sua vez, é redigido como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (ibid.).

Ainda assim, nos formatos da *Gig Economy*, em muitos casos, a mão de obra e os responsáveis pelos aplicativos estão conectados pelo critério da dependência econômica e da acumulação de capital. No entanto, se contratado inicialmente como prestador de serviço autônomo, esse trabalhador somente pode ser protegido judicialmente no escopo trabalhista através de um longo e burocrático processo judicial para comprovar o vínculo empregatício (Oliveira, 2021, p. 25).

Assim, caso não obtenha o reconhecimento do vínculo, permanece carente dos atributos protetivos jurídicos, como salário mínimo, indenização por acidente de trabalho e doença ocupacional, seguro-desemprego, indenização por dispensa imotivada, percepção de horas extras e de adicionais como insalubridade e periculosidade. Neste último quesito, vale ressaltar que as atribuições desempenhadas por muitos desses profissionais são extremamente perigosas, especialmente em um país defasado no âmbito da segurança pública.

Nesse sentido, o debate legislativo que envolve essas novas formas de trabalho ocorre em diversos países, sendo especialmente evidente no contexto da uberização. Um exemplo é a *Proposition 22*, lei discutida no estado da

Califórnia (EUA), que classifica os motoristas como contratados independentes, contrariando uma legislação anterior que os enquadrava como empregados (Butcher, 2020).

Com a chegada da Uber ao Brasil, surgiu a necessidade de regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, o que foi feito por meio da Lei n. 13.640/2018, que alterou a Lei n. 12.587/2012, responsável por instituir a Política Nacional de Mobilidade Urbana (Brasil, 2018). No entanto, essa regulamentação trouxe à tona discussões sobre a natureza da relação trabalhista entre os motoristas e a plataforma Uber.

Contudo, anos depois, com o advento da pandemia de Covid-19 e o consequente isolamento social e a perda de postos de trabalho, as plataformas virtuais passaram a ser mais utilizadas, tanto por consumidores quanto por novos adeptos em busca de renda. Esse movimento desencadeou o aumento significativo dos colaboradores cadastrados nos aplicativos.

A despeito disso, contrapartidas realizadas pelas empresas responsáveis pelos aplicativos não foram constatadas, tanto no âmbito salarial quanto no escopo da segurança trabalhista. Com isso, em 2020 o Legislativo fez um movimento resultando na elaboração de 40 proposições que tratavam sobre essa questão no escopo da Câmara dos Deputados (Oliveira, 2021, p. 20). A análise dessas propostas revela que a iniciativa parte, majoritariamente, de legendas de esquerda. Dentre as proposições, algumas focavam na situação pandêmica, que colocava o país em um estado de calamidade pública, enquanto as demais estabeleciam propostas que enfatizavam as condições trabalhistas, tratando sobre acidentes, saúde e segurança do trabalho (ibid, p. 21).

Destarte, o PL (Projeto de Lei) n. 3.354/2020, por exemplo, visava obrigar as empresas a garantirem aos trabalhadores acesso aos Equipamentos de Proteção Individual necessários para cumprir o serviço contratado. O PL n. 1.665/2020, por sua vez, determinava que os entregadores deveriam ter o direito de receber assistência financeira caso tivessem que se afastar temporariamente em razão de acidente ou de contaminação por Covid-19.

Já o PL n. 3.748/2020 estabelecia que as plataformas deveriam designar um protocolo assistencial caso o contratado se acidentasse exercendo seu trabalho, sem outorgar indenizações ao trabalhador.

Outros PLs destacados foram: o PL n. 3.748/2020, que objetivava assegurar direitos trabalhistas e previdenciários aos entregadores de aplicativo, embora previsse que esse contrato não seria tutelado pela CLT; e o PL n. 4.172/2020, que instituía o controle da remuneração, proteção em casos de desligamentos de colaboradores injustificadas e direitos previdenciários, propondo um novo marco regulatório, distinto da CLT.

O debate legislativo sobre os direitos dos trabalhadores da *Gig Economy* já deveria estar mais avançado. A pandemia de Covid-19 apenas deixou evidente o que há tempos se desenha: milhões de pessoas trabalhando por meio de plataformas, sem vínculo formal, sem garantias mínimas e assumindo todos os custos e riscos da atividade.

No Brasil, muitos entregadores nem mesmo têm seus próprios meios de trabalho. Como relata Maciel (2019), é comum que eles aluguem bicicletas, como as “laranjinhas”, para cumprir as rotas exigidas pelos aplicativos. A informalidade é tamanha que o instrumento de

trabalho também se torna um peso individual, mesmo quando o serviço gera lucro direto para a plataforma.

Essa realidade não diz respeito ao futuro do trabalho, mas ao presente. E exige uma resposta jurídica que reconheça quem são esses trabalhadores e quais condições precisam ser garantidas a eles

Por um lado, temos no Brasil projetos e leis que tratam do tema, como, por exemplo, o Projeto de Lei n. 3.748, de 2020, que dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda (Câmara dos Deputados, 2020), assim como o Projeto de Lei n. 28, de 2017 (Senado, 2017), que buscou regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros por meio de plataformas digitais (Senado, 2017), e a Lei n. 13.467, de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista (Brasil, 2017). Embora a Reforma não tenha tratado especificamente do trabalho por plataformas, ela introduziu inovações no reconhecimento do trabalho autônomo, na ampliação da terceirização e na regulamentação do teletrabalho, sob o argumento de fomentar novas formas de ocupação e promover maior autonomia ao trabalhador, despertando o empreendedorismo individual. Por outro lado, essas mudanças também intensificaram o debate sobre a retirada de garantias mínimas e a transição do estatuto de trabalhador para o de um “nanoempresário-de-si”, permanentemente disponível ao trabalho *just-in-time*.

Dessa forma, os avanços tecnológicos possibilitaram o desenvolvimento de uma gama de aplicativos distintos, oferecendo serviços de toda sorte, guiados pela busca pelo máximo lucro. Além da competição característica do livre mercado, que coloca plataformas com serviços similares competindo diretamente umas

com as outras, como iFood, Rappi, Aiqfome e Delivery Much, de um lado, e Uber, Cabify e 99 Táxi, de outro.

De todo modo, há dois aspectos comuns a todas essas plataformas digitais: a) o crescimento na conjuntura pandêmica, devido ao fechamento de diversos estabelecimentos comerciais, consequentemente impulsionando a demanda pelos serviços fornecidos através de aplicativos, facilmente acessados no ambiente virtual; b) o papel ocupado pelos aplicativos como conexão entre clientes e prestadores de serviços.

Contudo, como exposto anteriormente, o primeiro aspecto mencionado desencadeou a expansão de cadastros de mão de obra laboral. Em contrapartida, os direitos desses trabalhadores não foram ampliados de forma orgânica, mas somente quando houve intervenção estatal nessa direção. Nesse sentido, o debate em torno do que conforma vínculos empregatícios deve ser estimulado a fim de angariar direitos justos para esses servidores. Afinal, plataformas novas continuam surgindo e se modernizando, ao mesmo tempo que seus lucros observam constante crescimento.

Concomitantemente, cresce o número de trabalhadores que dependem dessa renda para cobrir necessidades básicas, especialmente em contextos de crise econômica e desemprego, mesmo diante da baixa remuneração e da ausência de direitos garantidos. Não se trata de um movimento empreendedor, mas da proliferação de *nanoempreendedores* submetidos, muitas vezes, a condições desumanas para sobreviver.

Nesse cenário, a chamada Revolução 4.0, com toda sua promessa de inovação e tecnologia, parece nos conduzir a um retrocesso. Em

protestos realizados em Sacramento, em 2019, contra a uberização do trabalho, manifestantes carregavam cartazes com a expressão “Maldito Feudalismo Novo”, expressão resgatada por Dubal (2021) para descrever as novas formas de exploração por plataformas digitais.

O que se revela, portanto, não é uma revolução no sentido emancipador, mas uma reorganização da precariedade sob novos termos. A retórica da flexibilidade encobre a realidade de uma força de trabalho fragilizada, individualizada e cada vez mais distante de garantias coletivas, cada vez mais isolada e precarizada, processo que Zuboff (2021) também reconhece como parte do avanço do capitalismo de vigilância sobre a vida cotidiana.

Vigilância, dados e precarização do trabalho

Na contemporaneidade, o capitalismo se voltou para os dados como uma forma de manter o crescimento econômico e a vitalidade diante de um setor de produção lento. No século XXI, com base nas mudanças das tecnologias digitais, os dados tornaram-se cada vez mais centrais para as empresas e suas relações com trabalhadores, clientes e outros capitalistas (Srnicek, 2017, p. 11).

Para Srnicek (ibid.), a plataforma surgiu como um novo modelo de negócios, capaz de extrair e controlar imensas quantidades de dados, e com essa mudança houve o surgimento de grandes empresas monopolistas. Hoje, o capitalismo das economias de alta e média renda é cada vez mais dominado por essas empresas, e a dinâmica descrita nesse livro sugere que a tendência só vai continuar.

Pode-se afirmar que a discussão no âmbito legislativo não se restringe apenas à questão do vínculo empregatício, questão essa sem decisão judicial pacificada no Brasil. Essa discussão se estende também com relação à responsabilidade das empresas detentoras de aplicativos, junto a seus parceiros e à coletividade, pois existem discussões sobre as associações de profissionais de aplicativos no âmbito do direito concorrencial e do gerenciamento dos dados.

Isto é, vivemos na Sociedade da Informação, na qual quase todo o globo terrestre possui a capacidade de se conectar em questão de segundos e seus países possuem o aspecto da interdependência como uma das características centrais. Essa sociedade é desdobramento da “revolução informacional”, que originou o aprimoramento dos meios de comunicação (Lisboa, 2006, p. 114). Com isso, a modernização viabilizou o acesso coletivizado da informação e a interoperabilidade na rede, possibilitando a progressão de tecnologias já existentes e o desenvolvimento de novas ferramentas tecnológicas.

Segundo Santos (2009, p. 46), o elemento central da contemporaneidade é a técnica da informação, através da informática, da cibernética e dos dispositivos eletrônicos. Lisboa (2006, p. 114) reitera, nessa direção, que, com a finalidade de evidenciar a relevância da revolução informacional, é necessário destacar o avanço científico no setor da comunicação, “contrastando-o com a evolução dos meios de produção, o que culminou com o aparecimento da sociedade industrial, que é, por sua vez, fortemente influenciada pela sociedade da informação”.

Com isso, a revolução informacional, em última medida, viabilizou o desenvolvimento da *Gig Economy* na amplitude em que esta é

observada atualmente. No entanto, essa conjuntura demanda a necessidade de refletir acerca das possíveis consequências desencadeadas pelo grande fluxo de compartilhamento de dados pessoais. Ou seja, a entrega dos dados pessoais é condição para a existência virtual tanto do prestador de determinado serviço como de seu tomador (Srnicek, 2017, p. 23). Novas extensões de dados potenciais foram abertas e novas indústrias surgiram para extrair esses dados e usá-los para otimizar os processos de produção, disponibilizar informações sobre as preferências do consumidor, controlar os trabalhadores, fornecer a base para novos produtos e serviços (por exemplo, Google Maps, carros autônomos, Siri) e vender para anunciantes (ibid., p. 24).

Ao passo que esse formato de economia desencadeia o surgimento de uma gama de aplicativos distintos, com funções diferentes e de fácil acesso, a intimidade e a vida privada dos sujeitos sociais podem ser colocadas em risco devido ao cadastramento em uma série de plataformas diversificadas, que não possuem os mesmos parâmetros de segurança. O consequente armazenamento de dados dos clientes (e dos trabalhadores) por todos esses aplicativos, caso não seja organizado de maneira responsável, pode ferir os princípios da privacidade assegurados pela legislação brasileira.

Assim, a proteção da privacidade e da intimidade, e consequentemente da segurança pessoal, são princípios que constam entre as cláusulas pétreas da Constituição Federal vigente, previstos no art. 60, § 4º, II, que delibera que “não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] II – o voto direto, secreto, universal e periódico” (Brasil, 1988), bem como no art. 5º, X, que define serem “invioláveis a intimidade, a vida privada,

a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Além das cláusulas mencionadas, recentemente foi aprovada a Emenda Constitucional n. 115, com a finalidade de modificar os termos da Carta Magna, visando à inclusão da proteção dos dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais, atribuindo à União competência privativa para legislar acerca da proteção e do tratamento de dados pessoais.

A preocupação com a coleta de dados, como perfil de uso e preferências, antecede os aplicativos que hoje são abundantes em todos os aparelhos de telefonia celular, computadores pessoais e corporativos. Em 2001, o serviço de gravação digital de programação de TV, conhecido como TiVo, preocupou seus usuários e a sociedade americana (Rosen, 2004, p. 31):

Muitos clientes do TiVo ficaram surpresos ao saber que a empresa compila informações detalhadas sobre seus assinantes. [...] Eles fecharam um acordo com a Nielsen Media Research para monitorar e registrar hábitos de visualização de seus clientes. [...] “Eles acumulam, em detalhe atômico, o registro de quem viu o quê e quando viu”. Preocupado com possíveis violações de privacidade, Reps John Dingell, Edolphus Towns e Edward Markey enviaram uma carta à Comissão de Comércio Federal em 2001 pedindo-lhes para investigar se o TiVo estava envolvido em “práticas desleais ou enganosas” quando eles alegaram que não usaram dados individualmente identificáveis sobre seus clientes.

Nesse exemplo, a motivação que a TiVo recebeu para coletar dados de seus usuários, e, por sua vez, exibir sugestões cada vez mais personalizadas, foi chamada de *egocasting*: “a busca completamente personalizada e extremamente restrita de um gosto pessoal” (ibid.).

Não diferente disso, com as tecnologias atuais, muitas empresas de aplicativos e serviços digitais possuem uma enorme facilidade para coletar, armazenar e processar dados de seus usuários, sempre com a ideia inocente de melhorar cada vez mais a experiência do usuário com o serviço.

Essa coleta de dados gera uma massa gigantesca de informações, que coletam toda a subjetividade do indivíduo, tornando-se um ativo que pode ser compartilhado ou comercializado com diversas outras empresas. Uma pergunta que nos vem à mente é o quão profunda e transparente é essa coleta, processamento e uso dos dados.

Assim como acontece com usuários eventuais, muitas empresas, seus empregados, colaboradores e parceiros fazem uso de tecnologias semelhantes, monitorando e controlando toda e qualquer informação que circula pela sua rede de computadores, inclusive com amparo legal.

Podemos verificar que o controle de dados vai muito além de uma discussão jurídica e tecnológica, pois não permeiam apenas, no universo de clientes, mudanças tecnológicas, mas afetam também a forma de trabalho, ou, melhor dizendo, o controle que as empresas exercem sobre seus trabalhadores no mundo virtual. Mesmo com tantas nuances da Lei protegendo os dados, o que não podemos deixar de perceber é que o empregador ou seus gestores detêm detalhes do comportamento dos seus colaboradores por meio da tecnologia, exercendo poder sobre seus empregados, como afirma Zuboff (2021, p. 20):

O capitalismo de vigilância [...] despe a ilusão de que a forma conectada em rede tem algum tipo de conteúdo moral

inerente, que estar “conectado” seja, de alguma forma, intrinsecamente pró-social e inclusivo ou com uma tendência natural à democratização do conhecimento. A conexão digital é agora um meio para fins comerciais de terceiros. Em sua essência, o capitalismo de vigilância é parasítico e autorreferente. Ele revive a velha imagem que Karl Marx desenhou do capitalismo como um vampiro que se alimenta do trabalho, mas agora com uma reviravolta. Em vez do trabalho, o capitalismo de vigilância se alimenta de todo aspecto de toda a experiência humana.

A contemporaneidade do Capitalismo é definida por Zuboff (ibid., p. 12) como “Capitalismo de Vigilância”, onde uma nova ordem econômica reivindica a experiência humana como matéria-prima gratuita para práticas comerciais dissimuladas de extração, previsão e vendas. Segundo a autora, o Capitalismo de Vigilância não é a tecnologia, e sim uma lógica que permeia a tecnologia e a direciona numa ação. Nesse sentido, o capitalismo de vigilância é uma forma de mercado que só existe no meio digital. Segundo Poter e Souto (2019, p. 33), “o capitalismo de vigilância é uma nova vertente econômica, onde a produção de bens e serviços é dependente do novo modelo global de alterações de comportamento, é a espoliação dos pilares dos direitos humanos”. Conforme Koerner (2021) argumenta, o capitalismo de vigilância transgredir a privacidade e adentra os espaços de existência devido à dinâmica de acumulação do seu setor dominante, o capital de plataforma, o qual depende da extração de dados para conduzir seus negócios.

Vimos, nessa lógica, uma nova forma de modelo industrial, se antes, no capitalismo gerencial, observávamos a produção em massa e o controle da força de trabalho da General

Motors, agora observamos o controle e a captura da subjetividade do trabalhador e usuários do Google.

Segundo Zuboff (2021, p. 80), “o Google é para o capitalismo de vigilância o que a Ford Motor Company e a General Motors foram para o capitalismo gerencial com base na produção em massa”, tornando-se o pioneiro da prática do Capitalismo de Vigilância.

Vivemos em um mundo onde a necessidade de se relacionar em tempo real e o uso contínuo de aplicativos geram um cenário onde os donos da tecnologia sejam também proprietários de nossos perfis, sem que tenhamos plena consciência disso. Acontece que nem sempre as escolhas são nossas.

Muitas empresas hoje utilizam as redes sociais como canal para alcançar seus clientes, numa comunicação que, idealmente, deveria ocorrer entre a empresa e seu público-alvo. No entanto, muitos funcionários também consomem esse conteúdo, seja de forma espontânea ou incentivados por seus superiores. Com isso, o uso de aplicativos de rede social acaba por fundir as esferas profissional e pessoal. Além do uso corporativo das redes, diversos outros aplicativos acabam transformando o indivíduo em um colaborador em tempo integral, mesmo fora do ambiente de trabalho e em seu espaço doméstico. Com o uso de e-mails e acesso a sistemas corporativos por meio de dispositivos pessoais, o empregado perde a noção clara do “fim do expediente”, pois permanece conectado constantemente. Já existem casos de demissão de trabalhadores por expressarem opiniões nas redes sociais que não se alinham aos valores das empresas. Um exemplo é relatado por Mergulhão e Assad (2022), em reportagem

publicada em *O Globo*, que descreve a demissão de um trabalhador após ele publicar críticas ao governo anterior em suas redes sociais.

As demissões por justa causa são pautas recorrentes nos tribunais, buscando estabelecer o que é direito de expressão e o que é ato lesivo à honra e à boa fama contra o empregador, segundo a CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Com a disseminação do trabalho *home office*, as empresas podem ter outra forma de coleta de dados, monitoramento e controle sobre seu empregado, pois ao conectar seu computador pessoal à rede corporativa privada da empresa, geralmente precisa fazê-lo por meio de um aplicativo de VPN (*Virtual Private Network*). Esse aplicativo permite a conexão do computador doméstico com a rede privada da empresa de forma segura, e, em alguns casos, realiza a total captura do computador pessoal em uso, tornando-o um ativo da rede corporativa, enquanto conectado.

Com isso, longe da empresa e no conforto de seu lar, o funcionário pode sentir-se seguro em usar seu computador pessoal da forma que lhe convém, sem perceber que continua sendo monitorado e vigiado.

O livro *Vigiar e Punir*, de Michel Foucault, publicado originalmente em 1975, permanece atual na dialética trazida por *A Era do Capitalismo de Vigilância*, de Zuboff (2021), ao resgatar

a figura do panóptico – termo utilizado por Foucault (2002, p. 172) para definir uma penitenciária em formato circular, em que a pessoa presa não pode ver o seu vigilante, mas sabe que está sob constante observação. Segundo Zuboff (2021, p. 551), podemos reconhecer, nos métodos tecnológicos contemporâneos de observação e monitoramento social das redes, um tipo de panóptico pós-moderno.

O filme *The Circle* (2017) retrata uma reflexão profunda sobre a interseção entre tecnologia, trabalho e vigilância. Na trama, a empresa de tecnologia cria um ambiente de trabalho aparentemente ideal, porém sutilmente domina a vida dos funcionários por meio da coleta de dados e da vigilância constante. Isso se assemelha a um panóptico moderno, uma espécie de prisão onde a liberdade é condicionada.

Assim como no filme, o trabalhador vê sua subjetividade sendo capturada pelo capitalismo de vigilância. As tecnologias inseridas no ambiente de trabalho invadem sua esfera pessoal, restringindo sua liberdade por meio de uma supervisão constante sobre suas opiniões, expressões, interesses e até mesmo suas tendências, submetendo-o ao escrutínio do empregador.

Essa precarização do trabalho não é apenas um efeito da chamada Revolução 4.0 e da degradação da força de trabalho por demandas algorítmicas, mas também resulta da exploração do indivíduo por tecnologias que, teoricamente, deveriam ser benéficas e produtivas para todos. Trata-se de um alerta sobre como a tecnologia, quando mal utilizada, pode tornar-se uma ferramenta de controle que compromete a liberdade e a autonomia dos trabalhadores, agravando a desigualdade e a precarização.

O uso dos aplicativos e a informalidade

É relevante destacar que diferentes modelos de economia “gig” surgiram em várias plataformas *freelancer online*, as quais têm limitações na quantidade de controle que podem exercer sobre o trabalho, enquanto outras plataformas, como as de transporte e assistência, são caracterizadas por altos níveis de coordenação explícita e assimetria de poder, conforme observado por Woodcock e Graham (2020, p. 9). No entanto, todos os modelos de economia “gig” compartilham uma lógica definidora que busca transferir o máximo de risco e a recompensa mínima para os trabalhadores, como também apontado pelos autores.

Nos últimos vinte e cinco anos, o capitalismo de vigilância tem empregado a tecnologia de forma altamente eficaz nas relações de trabalho (Silva e Chaves, 2021). Ele tem explorado ao máximo as oportunidades geradas por uma economia de compartilhamento (ibid.). Um exemplo marcante para uma análise didática é o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, em que a plataforma não só atua como intermediária na prestação de serviços, mas também realiza a seleção da força de trabalho com base em certos padrões institucionais (ibid.).

Atualmente, é possível observar que novas plataformas estão surgindo em indústrias de transporte a cuidados domiciliares, de serviços profissionais a trabalho. Eles estão na vanguarda do que muitas vezes é chamado de “economia do show”, evocando a vida do artista em que cada concerto, ou “show”, é apenas

uma tarefa ou transação única, sem compromissos adicionais de ambos os lados (Prassl, 2018, p. 225).

Os dados pessoais do trabalhador, incluindo informações confidenciais, são reunidos e mantidos em um banco de dados. É importante notar que o armazenamento abrangente de todas as informações disponíveis sobre o trabalhador é ocasionalmente empregado, cruzando-se bancos de dados entre empresas de um conglomerado econômico para exercer vigilância e controle sobre esse indivíduo (Carelli, 2014).

No Brasil, observa-se uma curva ascendente no uso de aplicativos desde a consolidação da chamada uberização. Em abril de 2019, plataformas como Uber, 99 Táxi, iFood e Rappi já figuravam entre as principais fontes de ocupação no país, reunindo cerca de 3,8 milhões de trabalhadores autônomos. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), esse grupo correspondia a 17% do total de 23,8 milhões de autônomos naquele ano (Exame, 2022). Ainda em 2019, o Instituto Locomotiva estimava que aproximadamente 17 milhões de brasileiros utilizavam aplicativos de forma regular para gerar renda – o que inclui não apenas autônomos, mas também profissionais liberais e pessoas em busca de complementar a renda mensal (ibid.).

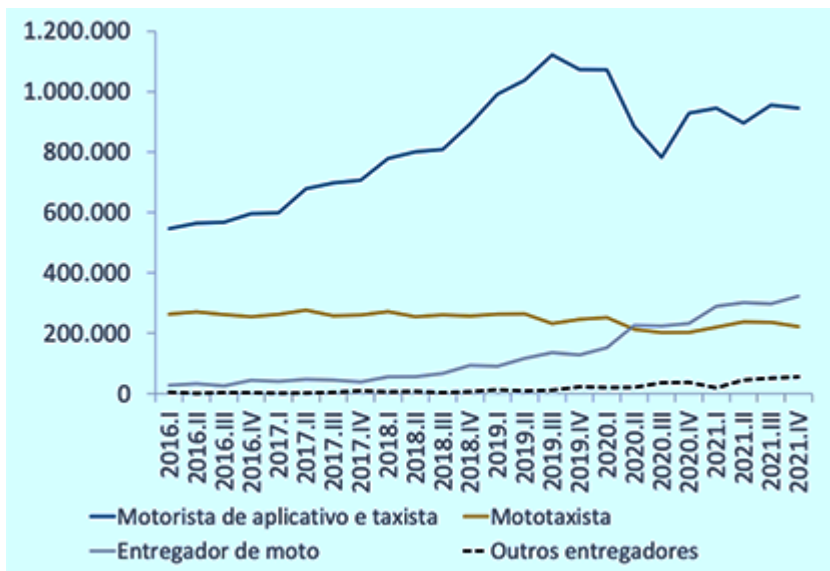
Essas plataformas representavam um mercado de grande potencial, ao passo que o Instituto Locomotiva indicava que cerca de 70%

dos adultos residentes em regiões metropolitanas já haviam realizado ao menos uma compra através de aplicativos. Esses índices observados no ano de 2019 crescem no ano seguinte, quando a pandemia de Covid-19 desencadeia o fechamento de diversos estabelecimentos comerciais e, consequentemente, impulsiona a demanda pelos serviços fornecidos através de aplicativos facilmente acessados no ambiente virtual, especialmente quando este era o maior espaço no qual era permitida a permanência das pessoas. Ou seja, a fomentação da procura pelos serviços de aplicativo cresceu tanto devido ao fechamento do serviço presencial de bares e restaurantes, levando ao aumento de pedidos *on-line* de bebidas, comidas e mesmo de produtos do mercado, impulsionado pelo temor de contágio nos transportes coletivos, que aquecia a procura pelo serviço de carros individuais (Cardoso, 2022, p. 30).

Além disso, segundo Góes et al. (2022, p. 45), a quantidade de pessoas que trabalham para aplicativos de entrega de mercadorias cresceu 979,8% no Brasil entre os anos de 2016 e 2021. No mesmo período, o crescimento de trabalhadores que oferecem o serviço de transporte de passageiros por meio de carros individuais foi de 37%, conforme evolução exibida no Gráfico 2. Já em abril de 2022, os autores apontam que ao menos 1,4 milhão de pessoas têm o transporte de passageiros via plataformas como fonte de renda principal ou complementar.

É importante destacar que o crescimento da *Gig Economy* está relacionado à alta taxa de desemprego no Brasil, com muitos brasileiros

Gráfico 2 – Evolução do quantitativo de trabalhadores da *Gig Economy* no setor de transporte



Fonte: Góes et al. (2022).

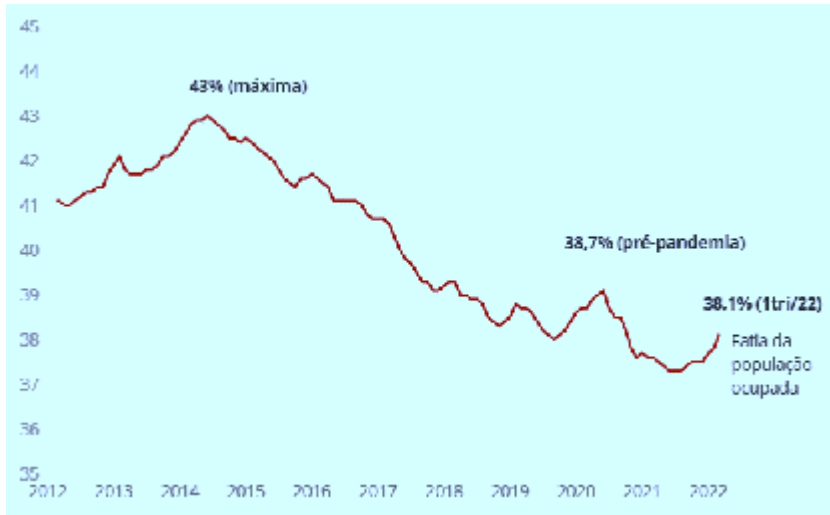
sem ocupação formal. De acordo com dados do IBGE, em 2020, o índice de desemprego era de 14,2%. Embora tenha diminuído para 11,1% em 2022, ainda é uma taxa alta, especialmente quando consideramos que ela representa 11,9 milhões de pessoas desempregadas em meio à crescente inflação. Isso coloca em risco a obtenção de necessidades básicas, como alimentos para consumo próprio, para essa parcela da sociedade.

Segundo levantamento do IBGE, o “número de empregados sem carteira assinada no setor privado (12,8 milhões de pessoas) foi o maior da série”. Esse contingente cresceu 4,3% em relação ao trimestre anterior e 23,6% no

ano. Já o “número de trabalhadores por conta própria (25,7 milhões de pessoas) manteve-se estável ante o trimestre anterior, mas subiu 6,4% no ano”.

A dificuldade de acesso a empregos formais com carteira assinada, que assegurem os direitos trabalhistas previstos na legislação, tem levado muitos trabalhadores a recorrer às plataformas digitais de serviços. Nessas relações, não há vínculo empregatício e, na maioria das vezes, os rendimentos são bastante reduzidos. No universo da *Gig Economy*, os motoristas de aplicativos e taxistas apresentaram a maior média de renda em maio de 2022, segundo dados do Ipea. Ainda assim, o valor, de

Gráfico 3 – Percentual da população ocupada com emprego formal (setor privado e domésticos)



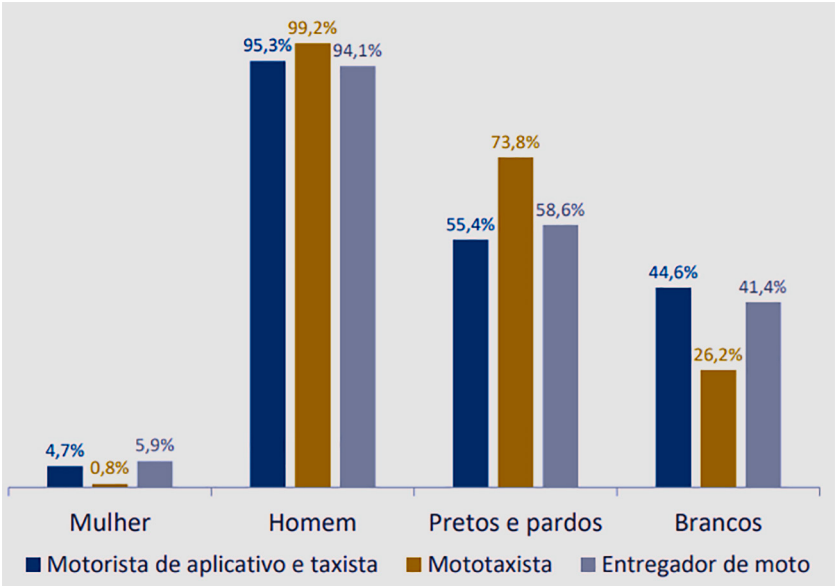
Fonte: Alvarenga e Cavallini (2022).

cerca de 1,9 mil reais mensais, como aponta Lameiras (2022, p. 3), está abaixo da média registrada no primeiro trimestre de 2016, que era de 2,7 mil reais. A redução se torna ainda mais preocupante diante do aumento do custo de vida nos últimos anos.

Segundo Góes et al. (2022), os entregadores de mercadorias em motocicletas recebem, em média, 1,5 mil reais mensais desde 2020, valor superior ao dos mototaxistas, cuja remuneração gira em torno de 900 reais. Um dado relevante é que a maior parte desses profissionais são homens pretos e pardos, com menos de 50 anos, conforme

evidenciado no Gráfico 4. Esse recorte revela que os efeitos do desemprego e da expansão do trabalho por aplicativos têm aprofundado desigualdades estruturais, como as de raça e classe. As novas formas de exploração, nesse modelo, não se limitam à informalidade ou à ausência de direitos. Elas também atuam em um plano simbólico, naturalizando lugares sociais e reforçando papéis atribuídos a determinados corpos. Como destaca González (2020, pp. 153-154), esse processo reflete “um nível mais inconsciente que corresponde aos papéis e lugares estereotipados atribuídos a um homem ou mulher negros”.

Gráfico 4 – Percentual de pessoas da *Gig Economy* do setor de transportes conforme o gênero e raça/cor – por subgrupo, em %



Fonte: Ipea (2022).

Nesse caso, as exceções dos trabalhadores que ascenderam mesmo com as barreiras que lhes foram impostas permeiam o pensamento social brasileiro, como se fosse igualmente possível para todos ultrapassar os percalços estruturais (González, 1984, p. 16), como os que têm sido observados mais recentemente através do novo formato de relações trabalhistas — não reconhecidas como relações de fato.

Dessa forma, à medida que a *Gig Economy* se consolida como alternativa precária de ocupação, cresce também o questionamento jurídico sobre a real natureza desses vínculos. O modelo, sustentado pela retórica da autonomia, vem sendo contestado justamente por esconder, sob o discurso da flexibilidade,

relações de trabalho que reproduzem subordinação, pessoalidade e habitualidade, elementos clássicos da configuração de vínculo empregatício. O debate, portanto, deixa de ser apenas técnico e passa a tocar nas contradições mais profundas do mercado de trabalho contemporâneo.

Desigualdade estrutural na *Gig Economy*

Antes de avançar para as considerações finais, é necessário abrir espaço para uma reflexão crítica sobre um ponto que costuma ser

deixado à margem nas análises sobre trabalho por demanda. Ainda que o discurso das plataformas prometa inovação, flexibilidade e modernidade, o que se observa é uma reedição de desigualdades que o Brasil conhece há muito tempo, agora repaginadas pela linguagem da tecnologia.

Conforme observa Souza (2006, p. 92), no Brasil, as divisões sociais não se resumem à renda. Elas se organizam, sobretudo, a partir da oposição entre corpo e razão: o primeiro ligado ao trabalho manual, à servidão, à necessidade; a segunda, ao comando, ao prestígio, ao direito de pensar. Essa lógica opera de forma silenciosa, mas poderosa, ao legitimar que certos tipos de trabalho, como o executado por motoboys, entregadores e motoristas de aplicativo, sejam socialmente aceitos como naturalmente inferiores e, por isso, mal pagos. Gonzalez (1984, 2020), chama a atenção para a maneira como o racismo estrutural brasileiro constrói a imagem de que há lugares que pertencem a determinadas pessoas. Quando esse imaginário se cruza com a arquitetura algorítmica das plataformas digitais, o resultado é uma hierarquia invisível, mas rigorosa, que distribui riscos, rendimentos e reconhecimento de maneira altamente seletiva.

Não se trata aqui de negar que alguns trabalhadores identifiquem ganhos com a flexibilidade. A proposta é outra: trazer um olhar mais atento para o fato de que essa liberdade é, muitas vezes, uma resposta à falta de alternativas. O que vemos, na prática, é uma versão digitalizada e, em muitos casos, mais eficiente de desigualdades que o país nunca superou.

Em vez de romper com estruturas históricas de exclusão, o modelo de trabalho sob demanda as reorganiza. A tecnologia, nesse contexto, não atua como ferramenta de

emancipação, mas como uma engrenagem que disfarça a precariedade com a linguagem da escolha individual. É preciso reconhecer que, por trás da retórica da inovação, permanece o velho desafio de construir relações de trabalho que respeitem a dignidade de todos e não apenas dos que podem escolher.

Considerações finais

Este artigo buscou analisar as questões relacionadas aos novos formatos de trabalho que surgiram com o advento da Quarta Revolução Industrial, trazendo conceitos da *Gig Economy* e a uberização como novas formas de trabalho.

Assim, inicialmente, entendemos que o conceito de *Gig Economy* compreende aspectos como a flexibilidade salarial, a autonomia em relação à jornada de trabalho, a versatilidade das formas de contratação e a viabilização da prestação de serviços laborais através de plataformas digitais, facilmente acessadas virtualmente, contraponto à supressão de direitos dos trabalhadores. Dentro das novas formas de trabalho, a terminologia uberização do trabalho faz referência ao crescimento dos trabalhadores de aplicativos de transporte, trazendo um conceito maior do que a própria empresa Uber.

Contudo, sob o entendimento de que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado” (Vilhena, 2005, p. 30), concluímos que nem toda relação de trabalho constitui vínculo empregatício juridicamente, como no caso da Gig Economy, deixando ainda mais clara a falta de direitos e garantias do trabalhador conhecido como nanoempreendedor.

Nesse sentido, as instituições legislativas e judiciárias têm debatido sobre quais vínculos trabalhistas se desenrolam desse modelo contratual. Contudo, ainda são necessários muitos avanços para garantir justiça laboral para esses trabalhadores.

Ainda, faz-se de suma importância legislar sobre os direitos e deveres dessas empresas em relação aos dados pessoais de clientes e servidores, a fim de que o direito à privacidade seja garantido, bem como não permitir a captura da subjetividade do trabalhador.

Ainda em um contexto de expansão da uberização do trabalho no Brasil, a lacuna de direitos incide de forma selvagem na vida dos trabalhadores inseridos nesse formato econômico. Dentre eles, parte majoritária é composta por homens pretos ou pardos, o que revela um caráter racial relacionado à *Gig Economy*, que desencadeia uma precarização do trabalho e a falta de assistência aos servidores que dependem dessa renda para sobreviver em um país que enfrenta a crise econômica, a inflação e o desemprego. Nesse sentido, a tecnologia não traz autonomia eficiente ao trabalhador, e sim a falsa ilusão de um empreendedor, que na verdade retroage a uma época feudal. Porém, agora os senhores são donos da tecnologia e os vigilantes dos nossos dados.

O controle de dados está intrinsecamente ligado aos conceitos *Gig Economy* e uberização, nos apresentando uma nova era do Capitalismo, o chamado “Capitalismo de Vigilância”, termo criado por (Zuboff, 2021). Podemos verificar

que o Capitalismo encontrou no controle dos dados uma nova forma de manter o crescimento econômico e a vitalidade diante de um setor de produção lento (Srnicek, 2017, p. 57).

O avanço tecnológico possibilitou que grandes empresas deixassem de coletar apenas dados objetivos sobre seus usuários. Hoje, essas organizações acessam aspectos subjetivos, como preferências, padrões de comportamento e emoções, transformando tudo isso em um ativo valioso, comercializado entre plataformas e usado para moldar escolhas e decisões (Zuboff, 2021). Para além do mercado, esse processo reconfigura as relações de poder, criando uma forma de vigilância que remete ao panóptico de Foucault (2002, p. 172), agora adaptado aos ambientes digitais e corporativos.

Nesse contexto, a chamada Revolução 4.0, apesar de representar inovação tecnológica e ganhos de produtividade, também escancara velhos mecanismos de controle com novas roupagens. A jornada de trabalho, antes limitada pelo tempo e pelo espaço físico, torna-se difusa e constante. O direito à privacidade é corroído aos poucos, e a fronteira entre o que é público e o que é pessoal se dissolve, precarizando não apenas o trabalho, mas a própria existência.

Por fim, este trabalho apresenta relevância, trazendo a necessidade de um debate profundo sobre o impacto das novas tecnologias nas organizações, bem como a necessidade de uma legislação eficiente com proteção do trabalhador.

[I] <https://orcid.org/0000-0002-1099-880X>

Centro Universitário Celso Lisboa, Reitoria, Rio de Janeiro, RJ/Brasil.
vanessa.lacerda@celsolisboa.edu.br

[II] <https://orcid.org/0000-0002-5242-9509>

Universidade do Grande Rio, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Programa de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro, RJ/Brasil.
rejane.nascimento@unigranrio.edu.br

[III] <https://orcid.org/0000-0002-6605-1631>

Universidade do Grande Rio, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Programa de Pós-Graduação em Humanidades, Cultura e Artes e Programa de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro, RJ/Brasil.
renan.moura@unigranrio.edu.br

Referências

- ALOISI, A. (2016). Commoditized crowdworkers: labour law issues in a case study research on a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, pp. 653-690.
- ALVARENGA, D.; CAVALLINI, M. (2022). Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos. *G1*, 18 maio. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>. Acesso em: 6 abr 2025.
- ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”. *RECADM*, v. 18, n. 1, pp. 7-34.
- BRASIL (1943). Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio. CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 abr 2025.
- _____. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 abr 2025.
- _____. (2017). Lei n. 13.467, de 13 de julho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 6 abr 2025.
- _____. (2018). Lei n. 13.640, de 26 de março. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 6 abr 2025.
- BUTCHER, I. (2020). Califórnia vota se motorista é empregado ou não. *Mobile Time*, 3 nov. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/03/11/2020/california-proposition-22>. Acesso em: 27 abr 2022.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS (2020). Projeto de Lei n. 3.748. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 6 abr 2025.

- CARDOSO, D. H. (2022). Motoristas e entregadores crescem quase 1.000% em 5 anos. *Correio Braziliense*, 24 abr. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/04/5002752-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo-crescem-quase-1-000-em-5-anos.html>. Acesso em: 5 ago 2022.
- CARELLI, R. de L. (2014). *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo, Papyrus.
- DE STEFANO, V. (2015). The rise of the “just-in-time workforce” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, pp. 471-504. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em: 6 abr 2025.
- DUBAL, V. B. (2021). A Proposition 22 como nova regra salarial racial. *Revista Rosa*, n. 4. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/proposition-22> . Acesso em: 4 ago 2022.
- EXAME (2022). Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. *Exame*, 28 abr. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 5 ago 2022.
- FOUCAULT, M. (2002). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis, Vozes.
- GÓES, G. et al. (2022). Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil. *Carta de Conjuntura – Ipea*, n. 55.
- GONZÁLEZ, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Ciências Sociais Hoje*, p. 223-244. São Paulo, Anpocs/Cortez.
- _____. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. Rio de Janeiro, Zahar.
- KOERNER, A. (2021). Capitalismo e vigilância digital. *Rev. Bras. de Ciências Sociais*, v. 36, n. 105.
- LAMEIRAS, M. A. P. (2022). Indicadores mensais do mercado de trabalho – jun. 2022. *Carta de Conjuntura – Ipea*, n. 56.
- LISBOA, A. L. C. (2021). Gig economy e as (re)configurações de trabalho. *Revista Manus Iuris*, v. 2, n. 1.
- LISBOA, R. S. (2006). Direito na sociedade da informação. *Revista dos Tribunais*, v. 95, n. 847.
- LOUREIRO, U. P.; FONSECA, B. G. B. da (2020). Crowdwork e o trabalho on demand.... *Argumenta Journal Law*, n. 32, pp. 175-190.
- MACIEL, M. (2019). Bikes “laranjinhas” passam a ser usadas por entregadores. *O Globo*, 3 nov. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/rio/bikes-laranjinhas-passam-ser-usadas-por-entregadores-ate-agentes-do-seguranca-presente-23614077>. Acesso em: 10 mar 2023.
- MARX, K. (2013). *O capital: crítica da economia política – Livro I*. São Paulo, Boitempo.
- MERGULHÃO, A.; ASSAD, P. (2022). 'Misto de indignação...'. *O Globo*, 10 ago.
- NANTAL, C. P. (2018). *O direito do trabalho no contexto da gig economy*. Monografia. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- OLIVEIRA, F. (2021). A atividade legislativa sobre gig economy. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 20.
- POTER, G. B.; SOUTO, C. (2019). Capitalismo de vigilância. *Seminário de Tecnologia, Gestão e Educação*, v. 1, n. 2.
- PRASSL, J. (2018). *Humans as a service*. Oxford, Oxford University Press.
- RAUBER, A. O. et al. (2022). Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização. *Revista Gestão e Planejamento*, v. 23.
- ROSEN, C. (2004). The age of egocasting. *The New Atlantis*, n. 7.

- SANTOS, M. (2009). *Por uma outra globalização*. Rio de Janeiro, Record.
- SENADO (2017). Projeto de Lei da Câmara n. 28, de 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 6 abr 2025.
- SILVA, P. P. B.; CHAVES, A. B. P. (2021). O trabalhador no capitalismo de plataforma. *International Journal of Development Research*, v. 11, n. 3.
- SOUZA, J. (2006). Para compreender a desigualdade brasileira. *Teoria e Cultura*, v. 1, n. 2.
- SRNICEK, N. (2017). *Platform capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- STANDING, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte, Autêntica.
- THE CIRCLE. (2017). Direção: James Ponsoldt. Produção: Anthony Bregman; Gary Goetzman. Roteiro: James Ponsoldt; Dave Eggers. Elenco: Emma Watson, Tom Hanks, John Boyega. Estados Unidos, STXfilms.
- VILHENA, D. (2005). *Direito do trabalho*. São Paulo, Atlas.
- WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. (2020). *The gig economy: a critical introduction*. Cambridge, Polity Press.
- ZUBOFF, S. (2021). *A era do capitalismo de vigilância*. Rio de Janeiro, Intrínseca.

Contribuição de Autoria

Vanessa Lacerda: análise formal; conceitualização; curadoria de dados; escrita-primeira redação; investigação/pesquisa; metodologia.

Rejane Prevot: administração do projeto; escrita-revisão e edição; supervisão/orientação; validação; visualização.

Renan Moura: escrita-revisão e edição; supervisão/orientação.

Editores: Lucia Bógus e Luiz César de Queiroz Ribeiro

Organizadores do Dossiê: Luiz César de Queiroz Ribeiro e Nelson Diniz

Texto recebido em 16/mar/2023

Texto aprovado em 21/set/2023

