

Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil

Managerial ideology and Artificial Intelligence (AI) data training platform: working conditions and worker's health in Brazil

Ideología managerial y plataformas de anotación de datos para Inteligencia Artificial (IA): condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en Brasil

Matheus Viana Braz^{1,2,a}

matheus.braz@uemg.br | <https://orcid.org/0000-0003-1193-9753>

Thiago Casemiro Mendes^{3,b}

thiagomendes.prof@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0001-8793-8787>

Yasmin Alexandre Ferreira^{1,c}

yasminferreira9999@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0001-9371-9695>

¹ Universidade do Estado de Minas Gerais, Departamento de Psicologia. Divinópolis, MG, Brasil.

² Universidade Estadual de Maringá, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Maringá, PR, Brasil

³ Faculdade de Nova Serrana. Nova Serrana, MG, Brasil.

^a Doutorado em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista.

^b Mestrado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

^c Graduação em Psicologia pela Universidade do Estado de Minas Gerais.

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar as condições de trabalho e os seus impactos na saúde dos trabalhadores no mercado de microtarefas de treinamento de dados para a produção de Inteligência Artificial (IA), em especial no que diz respeito a suas relações com a ideologia gerencialista. Os dados são provenientes de uma netnografia realizada entre os anos de 2020 e 2021, de análises dos *websites* das plataformas e de entrevistas realizadas com 15 trabalhadores. A partir da análise de quatro instâncias mediadoras (econômica, política, ideológica e psicológica), argumentamos que a ideologia gerencialista, consubstanciada a ideologia californiana, se caracteriza como um operador central na gestão do trabalho, que tem por finalidade garantir a adesão dos trabalhadores às plataformas e ocultar os conflitos do trabalho, direcionando-os para o nível individual e produzindo um cenário de individualização do sofrimento.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho; Ideologia gerencialista; Microtrabalho; Inteligência Artificial (IA); Economia de plataforma.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze working conditions and their impacts on worker's health in the Artificial Intelligence (AI) data annotation microtask market, especially to highlight their relationship with managerial ideology. The data comes from a netnography carried out between the years 2020 and 2021,

from analysis on the platform's websites, and from interviews with 15 workers. Drawing from the analysis of four different mediation systems (economic, political, ideological, and psychological), we argue that the managerial ideology, overlaid with the Californian ideology, is characterized as a central element in the management of labor, which aims to guarantee the adherence of workers to platforms and hide the labor conflicts, directing them to the individual level and producing a scenario of individualization of suffering.

Keywords: Platform labor; Managerial ideology; Microwork; Artificial Intelligence (AI); Platform economy.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar las condiciones de trabajo y sus impactos en la salud de los trabajadores en el mercado de microtarefas de anotación de datos para la producción de Inteligencia Artificial (IA), en particular en lo que concierne a su relación con la ideología managerial. Los datos provienen de una netnografía realizada entre los años 2020 y 2021, de análisis en los sitios *web* de las plataformas y de entrevistas con 15 trabajadores. A partir del análisis de cuatro instancias mediadoras (económica, política, ideológica y psicológica), argumentamos que la ideología gerencial, superpuesta en la ideología californiana, se caracteriza como un elemento central en la gestión del trabajo, que pretende garantizar la adhesión de los trabajadores a las plataformas y ocultar los conflictos del trabajo, dirigiéndolos al plano individual y produciendo un escenario de individualización del sufrimiento.

Palabras clave: Plataformización del trabajo; Ideología managerial; Microtrabajo; Inteligencia Artificial (IA); Economía de plataforma.

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Este artigo compõe o dossiê Trabalho por Plataformas Digitais e Saúde.

Contribuição dos autores:

Concepção e desenho do estudo: Matheus Viana Braz.

Aquisição, análise ou interpretação dos dados: Thiago Casemiro Mendes, Yasmin Alexandre Ferreira e Matheus Viana Braz.

Redação do manuscrito: Matheus Viana Braz, Thiago Casemiro Mendes.

Revisão crítica do conteúdo intelectual: Matheus Viana Braz, Thiago Casemiro Mendes, Yasmin Alexandre Ferreira.

Declaração de conflito de interesses: não há.

Fontes de financiamento: Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) e Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

Considerações éticas: O presente estudo faz parte de um projeto mais amplo, aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), sob processo nº 39821920.0.0000.5115.

Agradecimentos/Contribuições adicionais: Agradecemos aos trabalhadores que compartilharam suas histórias de vida e vivências conosco durante as entrevistas.

Histórico do artigo: submetido: 27 jun. 2022 | aceito: 08 nov. 2022 | publicado: 23 dez. 2022.

Apresentação anterior: não houve.

Licença CC BY-NC atribuição não comercial. Com essa licença é permitido acessar, baixar (*download*), copiar, imprimir, compartilhar, reutilizar e distribuir os artigos, desde que para uso não comercial e com a citação da fonte, conferindo os devidos créditos de autoria e menção à Reciis. Nesses casos, nenhuma permissão é necessária por parte dos autores ou dos editores.

INTRODUÇÃO

Izabela, 29 anos, mãe solo de uma filha de 9 anos, mudou-se da região Nordeste do Brasil para cursar o mestrado em uma prestigiada universidade pública do interior de São Paulo. Seu regime de trabalho demanda dedicação exclusiva, e para tanto ela recebe uma bolsa de R\$1.500,00 por mês. Sua rotina implica uma tripla jornada: às 07h30 ela sai de casa e leva a filha à escola e depois passa todo o dia no laboratório, onde faz experimentos para o seu mestrado. Às 17h30 sai para buscá-la e retorna para casa. Prepara o jantar, se encarrega de demandas domésticas variadas, auxilia a filha em eventuais tarefas da escola e depois a coloca para dormir. Por volta das 21h, começa a trabalhar em um projeto de microtarefas de uma plataforma de treinamento de dados para a produção de Inteligência Artificial (IA), na qual se dedica à transcrição de áudios. Termina esse trabalho entre 00h e 01h da manhã, preparando-se para o dia seguinte. No ano de 2020, diante de sua rotina exaustiva, Izabela foi acometida por uma intensa crise de gastrite nervosa e foi parar no hospital, onde ficou internada durante um fim de semana. Na época, trabalhava nas plataformas até as 03h da manhã e também aos fins de semana. Embora tenha sentido que “falhou” consigo mesma e que chegou ao seu limite, decidiu “*reduzir sua carga de trabalho nas plataformas*”, para conseguir ter ao menos duas horas a mais de sono por noite.

Denise, 51 anos, advogada, dedica-se a projetos específicos em uma plataforma de treinamento de dados para IA há quase três anos. Para complementar sua renda, passou a estudar *marketing* digital e, além das plataformas de microtrabalho, atua com a venda de um *e-book* próprio sobre aromaterapia e de outros infoprodutos, dos quais se tornou afiliada. A trabalhadora argumenta que as pessoas não podem ser dependentes das plataformas, devem prezar por suas liberdades e devem “*mudar de mentalidade*”, pois, segundo ela, “*o brasileiro é muito CLT*” (em referência à Consolidação das Leis do Trabalho). Defende, então, que cabe a cada indivíduo “*trabalhar a sua inteligência emocional*”, entender que é “*you que tem de correr atrás*”, de maneira que uma das respostas aos impasses existentes nesse mercado seria “*parar de reclamar*” e fazer o que precisa ser feito.

Entre as experiências de Izabela e Denise, encontram-se os seguintes chamados, nos *websites* de plataformas como Appen, Lionbridge/Telus, OneForma, Amazon Mechanical Turk (AMT) e Clickworker:

1. Trabalhe onde você quiser, quando você quiser (ONEFORMA, 2022, tradução nossa).
2. Junte-se ao nosso *crowd*: trabalho que pode ser feito de qualquer lugar do mundo. Uma cultura centrada em valores é vital para nossa missão de ajudar a construir uma IA melhor, criando grandes volumes de dados de treinamento de alta qualidade mais rapidamente (APPEN, 2022, tradução nossa).
3. Nossa gente é nosso orgulho. [...] Estamos sempre em busca das melhores pessoas para trabalhar. Nossa vasta rede de especialistas e visionários nos torna quem somos (LIONBRIDGE, 2022, tradução nossa).
4. Comprometida com a diversidade, a inclusão e a conformidade. [...] A Lionbridge adota oportunidades iguais de emprego e uma força de trabalho diversificada, tomando decisões de contratação e emprego com base em méritos e talentos individuais, sem considerar qualquer *status* protegido (LIONBRIDGE, 2022, tradução nossa).
5. Quer ganhar dinheiro nas horas vagas? Torne-se um trabalhador Amazon Mechanical Turk (MTurk) e comece a aplicar suas habilidades nos milhares de tarefas disponíveis no mercado MTurk (AMAZON MECHANICAL TURK, 2005-2018, tradução nossa).

6. Como um Clickworker você ganha dinheiro trabalhando de forma totalmente independente em seu próprio horário, a partir de qualquer computador pessoal com acesso à internet (CLICKWORKER, 2005-2022., tradução nossa).

Entre a vivência de Izabela e os argumentos de Denise, encontramos as marcas de uma ideologia específica, denominada gerencialista (GAULEJAC, 2007), mediante a qual se alicerçam as condições e a organização do trabalho em plataformas de microtarefas voltadas ao treinamento de dados para produção de IA. Nesse contexto, as promessas de autodesenvolvimento e de garantia de rentabilidade se difundem por meio de valores atrelados ao desejo de progredir e inovar, à celebração do mérito, ao gosto de empreender e ao culto da *performance* (EHRENBERG, 2010; GAULEJAC; HANIQUE, 2015). Celebram-se as virtudes do liberalismo, do progresso tecnológico, da livre empresa, e o gerenciamento algorítmico é desenhado de maneira a racionalizar o funcionamento das plataformas, otimizar a qualidade dos serviços realizados, aumentar o desempenho dos trabalhadores e garantir o máximo de eficiência, a um custo marginal cada vez menor.

Ainda que se assentem em um discurso de liberdade e autonomia, tais plataformas tendem a encerrar os trabalhadores em uma relação de submissão e dependência a um sistema no qual são, ao mesmo tempo, produtores e produtos. Neste estudo, analisamos as condições de trabalho e os seus impactos na saúde dos trabalhadores no mercado de microtarefas de treinamento de dados para IA, em especial no que diz respeito às suas relações com a ideologia gerencialista. Argumentamos que tal ideologia se caracteriza como um operador central na gestão dos processos de trabalho, que tem por finalidade garantir a adesão dos trabalhadores às plataformas e ocultar ou escamotear os conflitos do trabalho, direcionando-os para o nível individual, o que produz um cenário de individualização do sofrimento.

Como espaço de sofrimento e prazer, o trabalho é produto da dinâmica de relações intersubjetivas e sociais, bem como das ações e condutas dos trabalhadores, circunscritas e permitidas pela organização do trabalho (MENDES, 1995). Nesse prisma, a saúde do trabalhador não se restringe à psicopatologia (DEJOURS, 2012). Saúde no trabalho remete a um movimento constante e não homeostático, no qual se objetiva transformar o sofrimento e confrontar os impasses da organização do trabalho pela via da mobilização subjetiva e da inteligência do trabalhador, mediante a afirmação de desejo, prazer e criatividade (DEJOURS, 2012). Organizações e condições de trabalho nocivas à saúde são aquelas que restringem a produção de sentido no trabalho, cerceiam os espaços para expressão de si (de afirmação de desejo) e limitam as possibilidades de obtenção de prazer e reconhecimento oriundos da atividade (CLOT, 2007; DEJOURS, 2012).

No âmbito das plataformas, focamos a exploração dos efeitos da organização do trabalho na produção de prazer e sofrimento, de maneira a analisar as condições mais ou menos favoráveis à saúde dos trabalhadores. Destaca-se, ademais, que no Brasil ainda são escassos os estudos empíricos com brasileiros em plataformas de microtrabalho (VIANA BRAZ, 2021a; GROHMANN; ARAÚJO, 2021; GROHMANN *et al.*, 2022; KALIL, 2019; MORESCHI *et al.*, 2020) e, até o momento, nenhum se concentrou na discussão sobre a saúde dos trabalhadores.

Para sustentar nossos argumentos, baseamo-nos em observações e análises preliminares provenientes dos *websites* das plataformas (Appen, Lionbridge/Telus, Amazon Mechanical Turk, OneForma e Clickworker), em entrevistas detalhadas com 15 trabalhadores e numa netnografia realizada entre os anos de 2020 e 2021, em 22 grupos de WhatsApp e Facebook relacionados a esse mercado. Na primeira parte dessa investigação, propusemos uma aproximação do conceito de ideologia gerencialista com o campo dos estudos de plataformas (*platform studies*). Na segunda, caracterizamos o microtrabalho e as plataformas de treinamentos de dados para IA. Depois, discorremos sobre o método que fundamentou a coleta de dados e, enfim, problematizamos as condições de trabalho e os seus impactos na saúde dos trabalhadores, tomando

como espinha dorsal quatro instâncias de análise: 1) econômica, que remete às formas de remuneração das plataformas; 2) política, concernente às técnicas de gerenciamento do trabalho; 3) ideológica, referente à difusão e à garantia de reprodução da ideologia gerencialista; e 4) psicológica, mais importante para este estudo, vinculada às fontes de prazer e sofrimento no trabalho.

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E IDEOLOGIA GERENCIALISTA

Compreende-se a plataforma do trabalho como a crescente dependência de plataformas para a realização ou manutenção das atividades de trabalho (GROHMANN, 2020). Tal conceito é proveniente dos estudos de plataformas, perspectiva analítica em construção (D'ANDRÉA, 2020) cujas investigações se centram na plataforma da sociedade, isto é, na maneira como a dependência de infraestruturas digitais passa a condicionar e a estruturar nossas vidas, em diferentes setores (trabalho, lazer, saúde, educação, comunicação etc.) (VAN DIJCK; POELL; WAAL, 2018).

Com o trabalho pioneiro de Gillespie (2010), aprendemos que os sentidos do conceito de plataforma se vinculavam historicamente a posicionamentos discursivos nos âmbitos político, computacional, infraestrutural ou figurativo, a partir dos quais a chamada Web 2.0 se constituiu. O termo 'plataforma', nesse sentido, foi utilizado pelo YouTube para fomentar uma posição de neutralidade, como se tal plataforma fosse tão somente intermediária, em prol de um projeto de progresso no qual a circulação de informações seria concretizada de forma mais democrática e livre. Atualmente, contudo, concebe-se que as plataformas remetem a mercados, lógicas econômicas, infraestruturas computacionais de dados, bem como envolvem imaginários culturais, reorganização de práticas sociais e formas específicas de governança (POELL *et al.*, 2020). E é por isso que nesse campo se pretere a análise das plataformas como 'coisas', em favor da apreensão da plataforma como processo e ferramenta crítica conceitual (D'ANDRÉA, 2020; POELL *et al.*, 2020).

A plataforma do trabalho se vincula a mudanças de atitudes, gostos e preferências dos consumidores, uma vez que a proliferação de *gadgets*, como os *smartphones*, altera inexoravelmente processos sociais em nossa sociedade (SRNICEK, 2017). Remete, igualmente, às mudanças tecnológicas e à globalização de redes eletrônicas e de informação, o que permite o gerenciamento sob demanda e o controle de trabalhadores em diferentes geografias do mundo (WOODCOCK; GRAHAM, 2019).

Embora se pretendam neutras e objetivas, as plataformas se imbricam na crescente centralidade da extração de dados (datificação) em nossa vida cotidiana e no modo de produção do capitalismo financeirizado (GROHMANN, 2020; SADOWSKI, 2019). As infraestruturas das plataformas (PLANTIN *et al.*, 2018) são o reflexo, portanto, da interligação de relações de mercado e de estruturas de governança (GILLESPIE, 2010; POELL *et al.*, 2020). A gestão algorítmica (GROHMANN, 2020), por sua vez, condensa instrumentos de prescrição, supervisão, governança e controle sobre o trabalho, organizado a partir da programação de unidades matemáticas (ABÍLIO, 2019; GROHMANN, 2020), que, em última instância, representam um controle político e ideológico que recai sobre os trabalhadores (D'ANDRÉA, 2020).

No Brasil, a expansão das plataformas digitais se deu atrelada a um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho, denominado 'uberização' (ABÍLIO, 2019, 2020). Concebido como tendência global precedente à plataforma, remete a um processo histórico e contínuo de informalização do trabalho, decorrente de um regime de acumulação flexível do capital (HARVEY, 2008), orientado pela transferência de riscos e custos aos trabalhadores, pela supressão de proteção social e trabalhista e pelo rearranjo dos processos de produção (ABÍLIO, 2020; ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Portanto, diante da ausência de formas estáveis relacionadas ao regime salarial de emprego (trabalho, tempo de trabalho, local de trabalho, remuneração, representação sindical etc.) (ABÍLIO, 2020), a plataforma do trabalho se circunscreve em um fenômeno mais amplo, no qual se generalizam "elementos que estruturam a periferia"

(ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021, p. 30), como o trabalho fragmentado, concebido como serviço, pago por tarefa, não regulado, informal e sub-remunerado.

Nesse momento, cabe colocar uma interrogação fundamental ao presente estudo: qual ideologia define e sustenta os processos de gestão do trabalho nessas plataformas? A título de conceituação, compreendemos ideologia no sentido atribuído por Ansart (1977), como um sistema de ideias abstratas (inconscientes ou conscientes) que subsidiam o confronto do ser humano com a realidade. Como um sistema simbólico, a ideologia serve à regulação social, opera como redutora de angústia, funciona para validar ou invalidar sistemas de poder, como também pode ser vetor de identificação, controle e pertencimento, quando inscrita em relações de troca (ANSART, 1977).

Para contestar a questão destacada, resgatamos uma obra célebre, intitulada O custo da excelência (AUBERT; GAULEJAC, 2007), publicada originalmente em 1991, em que Nicole Aubert e Vincent de Gaulejac analisam como se operava o gerenciamento entre capital e trabalho em um contexto específico de organizações multinacionais e consultorias pioneiras no delineamento de novas práticas de gestão. Para tanto, os autores recorrem ao conceito de poder e ideologia gerencialistas, pois defendem que a gestão não se restringe tão somente a um conjunto de técnicas destinadas a otimizar o funcionamento das organizações.

Embora se venda como neutra, pragmática, fundada sobre a eficácia da ação e não ideológica, concebe-se que a gestão compreende também um sistema de organização do poder, engendrado por uma visão de mundo e pressupostos específicos, no qual a primazia de um sistema econômico legitima tão somente o lucro como finalidade (AUBERT; GAULEJAC, 2007). Gaulejac (2007) argumenta, então, que a gestão se tornou a ideologia dominante em nossa sociedade, de modo que a ideologia gerencialista inspira não somente as práticas de gestão de grandes organizações multinacionais, como também está presente na iniciativa pública e nos demais registros de nossas vidas.

Influenciada pela racionalidade empreendedora (EHRENBERG, 2010) e pela ideologia neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016), a gestão se coloca hoje como imperativo categórico: devemos gerir nosso tempo, nossa saúde, nossas emoções, finanças, carreiras, nossa família etc. (GAULEJAC, 2007). A ideologia gerencialista, nesse contexto, se dissemina por meio de um léxico específico (VANDELVELDE-ROUGALE, 2017), cuja finalidade é ocultar relações de poder e enaltecer uma visão de um mundo “presumidamente harmonioso, no qual desaparecem conflitos de interesses, relações de força, corrupção e mesmo contradições” (GAULEJAC; HANIQUE, 2015, p. 106, tradução nossa). No âmbito do trabalho, disseminam-se neologismos e anglicismos variados, mobilizados pelo autoempreendedorismo (EHRENBERG, 2010) e que atuam como forma de controle social: gestão do tempo e do estresse, meritocracia pelo esforço, gestão por projeto, melhoria contínua, *empowerment*, inteligência emocional, inteligência relacional, polivalência, automotivação, paixão pelo risco etc. (VIANA BRAZ, 2019).

Com efeito, em um cenário marcado pela instabilidade e insegurança social, a ideologia gerencialista tende a encerrar o trabalhador em um círculo insidioso para a afirmação de sua existência social, seja na tentativa de ocupar posições socialmente valorizadas, seja para lutar contra a desinserção social e a desfiliação (CASTEL, 2003). Remetemo-nos não a uma luta individual para mudar a sociedade, mas a um esforço contínuo para nela sermos admitidos, e não excluídos (GAULEJAC, 2007).

Na ideologia gerencialista se pressupõe que todo indivíduo deve ser produtivo, performático e rentável. Desempenho e produtividade são medidos no curto prazo, e cabe à gestão traduzir atividades humanas em indicadores de desempenho (GAULEJAC, 2007). O trabalho humano tende a ser apreendido como um custo, o qual deve ser reduzido continuamente. A subjetividade se limita às competências, e a intersubjetividade, à objetificação das relações, o que significa que tudo o que não pode ser mensurado (o que é irracional ou intangível) tende a ser excluído da gestão (GAULEJAC, 2007; GAULEJAC; HANIQUE, 2015).

No contexto da plataformização do trabalho, para além da racionalidade empreendedora, a ideologia gerencialista parece ser consubstanciada à ideologia californiana, descrita em 1995 por Richard Barbrook e Andy Cameron (2015). Nos anos de 1990, uma aproximação da boemia cultural de São Francisco com a elite tecnológica do Vale do Silício culminou na criação da ideologia californiana, difundida amplamente em diversos canais de comunicação por *hackers*, capitalistas, ativistas, escritores e artistas da Costa Oeste dos Estados Unidos. Ao mesmo tempo que se servia de crenças e bandeiras atreladas à contracultura dos anos de 1960, ao utopismo tecnológico e ao antiestatismo, tal ideologia comungava premissas do individualismo radical e do libertarianismo (BARBROOK; CAMERON, 2015). Pressupunha-se que o progresso tecnológico serviria ao bem comum, à justiça social, impulsionaria o crescimento de riqueza e descentralizaria tradicionais estruturas de poder delegadas historicamente ao Estado, caminhando no sentido da consolidação de comunidades (virtuais e democráticas), nas quais as pessoas se conectariam em função de propósitos específicos para o desenvolvimento da sociedade (BARBROOK; CAMERON, 2015).

Na prática, contudo, a ideologia californiana endossou a consolidação de elites tecnológicas digitais que emergiram no Vale do Silício e que hoje detêm o controle da informação de bilhões de pessoas ao redor de todo o mundo (*vide* o poder alcançado por corporações transnacionais como Google, Apple, Meta, Amazon e Microsoft) (NOBLE, 2018). Além disso, tal ideologia fomenta o investimento em mitos meritocráticos (e pós-raciais) para suprimir os questionamentos sobre racismo, privacidade, discriminação, estratificação social e gentrificação ligados ao desenvolvimento tecnológico (NOBLE; ROBERTS, 2020).

Substancialmente presente no contexto da plataformização do trabalho, a ideologia californiana vai ao encontro dos pressupostos da ideologia gerencialista, todavia a incrementa no âmbito do discurso sobre o progresso tecnológico, alçando as plataformas a um patamar privilegiado, pois supostamente serviriam à inovação e ao bem comum, tornando o mundo mais aberto, justo e conectado (BARBROOK; CAMERON, 2015). A título de ilustração, no *website* da Lionbridge/Telus, por exemplo, na aba em que se faz o cadastro para realizar microtarefas, consta o seguinte chamado: “Sua voz conta. Seus *insights* são bem-vindos. Ajude-nos a conectar o mundo. [...] Estamos comprometidos em oferecer oportunidades para uma força de trabalho global com foco em equidade, inclusão e bem-estar. [...] Sua próxima aventura começa aqui” (LIONBRIDGE, 2022, tradução nossa).

De um lado, torna-se hegemônico o discurso da livre iniciativa, como se não houvesse amarras para as pessoas seguirem as suas paixões e fazerem o que desejam, pois naturalmente caberia à automação e ao progresso tecnológico a resolução da insegurança econômica da população, em detrimento das políticas públicas estatais (BENANAV, 2020; GAULEJAC; HANIQUE, 2015). De outro lado, as utopias tecnológicas endossam a falsa ideia de que o trabalho não seria mais central no capitalismo (CASILLI, 2019), ocultando o fato de que não há evidências econômicas que indiquem que as tecnologias estariam tornando o trabalho humano obsoleto (BENANAV, 2020).

Na prática, quando informatizados, os processos de trabalho tendem a ser externalizados, fragmentados e deslocados para as margens, de maneira que passam a ser realizados por meio de plataformas voltadas a distintas finalidades, desvinculadas do regime salarial de emprego (CASILLI, 2019; GRAY; SURI, 2019). Enfim, para que seja possível analisar como os trabalhadores vivenciam os seus trabalhos e quais as ressonâncias da ideologia gerencialista no trabalho plataformizado, antes é preciso caracterizar o que são as plataformas de treinamento de dados para produção de IA.

MICROTRABALHO E PLATAFORMAS DE TREINAMENTO DE DADOS PARA IA

O microtrabalho envolve a realização de microtarefas de baixa complexidade, mediante um trabalho de extração e geração de dados (GROHMANN, 2020) feito sob demanda (reduzido a um serviço e pago por peça/tarefa) em plataformas digitais, e controlado e organizado por gestão algorítmica (CASILLI,

2019). Frequentemente, as microtarefas requerem baixa qualificação, e o trabalhador não tem informações sobre quem as requisitou ou qual a sua efetiva finalidade. Trata-se de um trabalho realizado nas franjas da informalidade, sem proteção social trabalhista, e o trabalhador não tem margens para negociação de sua remuneração. Para cada microtarefa realizada, recebe-se alguns centavos de reais ou dólares, após a aprovação pelo requisitante. Estima-se que atualmente haja mais de 350 plataformas de trabalho *on-line* (não somente vinculadas ao microtrabalho) no mundo, com mais de 163 milhões de perfis registrados em distintas plataformas (KÄSSI; LEHDONVIRTA; STEPHANY, 2021).

Em trabalho recente (VIANA BRAZ, 2021a), identificamos 54 plataformas de microtrabalho em operação no Brasil, divididas em cinco diferentes categorias, que contam com a presença de milhões de trabalhadores: 1) plataformas para produção e treinamento de dados; 2) plataformas para realização de pesquisas de mercado; 3) plataformas para impulsionamento de mídias sociais, também conhecidas como fazendas de cliques (*click farms*); 4) plataformas para pequenos serviços de *freelancing*; e 5) plataformas para testes de usabilidade remota. No presente estudo, focaremos na primeira categoria: plataformas para produção e treinamento de dados.

Para que haja aprendizado de máquina (*deep learning* ou *machine learning*), antes é preciso que se constituam bancos de dados com exemplos e requisitos (tais bases, inclusive, precisam ser atualizadas continuamente). E, para isso, o trabalho humano se torna muito necessário (CASILLI, 2019). Em escala global, o processo de treinamento e anotação de dados é externalizado pelas empresas e é realizado por trabalhadores em plataformas de microtarefas especializadas, como Appen, Amazon Mechanical Turk, Lionbridge/Telus, Clickworker e OneForma, que cumprem papel central na cadeia de produção da Inteligência Artificial.

Remetemo-nos a infraestruturas digitais (PLANTIN *et al.*, 2018) que se organizam por intermédio da fragmentação de grandes projetos, na forma de microtarefas, de sorte a alocá-los para uma massa de trabalhadores, cada um executando uma pequena parcela do todo, em troca de compensações financeiras pontuais (TUBARO; CASILLI; COVILLE, 2020). Como o aprendizado de máquina implica altos custos, a terceirização dessas atividades se traduz num diferencial competitivo central na produção de valor do capitalismo atual (GRAY; SURI, 2019; VIANA BRAZ, 2021a). Exemplos de microtarefas incluem categorização de imagens, classificação de publicidades, transcrições de áudios e vídeos, avaliação de anúncios, moderação de conteúdos em mídias sociais, conferência de informações, rotulagens de pontos de interesse anatômicos, digitalização de documentos, aprimoramento de resultados em navegadores de pesquisas etc. (CASILLI, 2019; GRAY; SURI, 2019).

Nesse sentido, ao analisar o aumento da demanda para treinamento de dados direcionado à produção de veículos autônomos em escala global, Schmidt (2022) discorre sobre a reestruturação das plataformas de treinamentos de dados nos últimos dez anos. As necessidades de maior acurácia e complexidade e a demanda de tarefas específicas deram origem à emergência de plataformas de microtarefas especializadas em projetos e mercados pontuais – o que culminou na divisão das plataformas de microtarefas em duas categorias.

Na primeira categoria, focada em microtarefas de uso geral (*general-purpose crowdwork*), a plataforma opera como um *marketplace* aberto. Os próprios clientes (pessoa física ou jurídica) cadastram as suas requisições e pagam os trabalhadores após a realização das microtarefas desejadas, deixando um percentual específico do pagamento à plataforma. Embora haja mediação, via gerenciamento do trabalho, o cliente é responsável pela descrição das tarefas, avaliação, controle e qualidade do trabalho realizado pelos trabalhadores (SCHMIDT, 2022). Figuram nessa categoria plataformas como Amazon Mechanical Turk, Neevo, Microworkers e Hive Work.

Na segunda categoria, a plataformização do trabalho opera via multicamadas (*specialized full-service crowd-AI stacks*) (SCHMIDT, 2022). Intituladas por Casilli (2019) de ‘plataformas de microtrabalho profundo’, compreendem plataformas organizadas em distintos níveis. No primeiro, a plataforma disponibiliza as tarefas em um *website* organizado de acordo com projetos específicos. O trabalhador precisa se candidatar a cada projeto e fazer testes de idiomas ou conhecimentos específicos, para então, quando aceito, ser direcionado para uma terceira camada, para efetivar a sua contratação, com a assinatura de um acordo de confidencialidade (*non-disclosure agreement*), ou mesmo para efetuar alguma prova relacionada aos termos do acordo.

Após a aprovação, estabelece-se um contrato de tempo parcial, com delimitação de uma quantidade específica de horas/microtarefas que devem ser realizadas a cada dia, com a determinação de um valor/hora preestabelecido. Para a realização do trabalho, o trabalhador costuma ser direcionado novamente para uma terceira plataforma, quarteirizada para serviços específicos (como é o caso, por exemplo, da UHRS da Microsoft, da Raterhub da Google e da TryRating da Apple). Figuram nessa categoria plataformas como OneForma, Appen, Clickworker, Quadrant e Lionbridge/Telus.

No primeiro caso, os trabalhadores realizam tarefas que exigem níveis notadamente baixos de complexidade, e cada tarefa é retribuída em função de centavos (como na AMT, em que é comum a realização de tarefas em troca de um a três centavos por tarefa). No segundo, para serem aceitos nos projetos, os trabalhadores precisam ter familiaridade com *softwares* específicos, precisam estudar as *guidelines* para garantir a aprovação nos projetos e devem ter conhecimento razoável do idioma inglês. O cliente (somente pessoa jurídica) tem seu contrato estabelecido diretamente com a plataforma, e quem faz as avaliações das tarefas realizadas são os próprios fornecedores das plataformas. O trabalhador não tem contato direto com o requisitante da tarefa/projeto, embora tenha um contrato estabelecido com ele (inclusive com delimitação de carga horária diária a ser cumprida).

MÉTODO

Essa investigação faz parte de um projeto mais amplo, cujo objetivo é cartografar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores brasileiros de diferentes plataformas de microtarefas e compreender a psicodinâmica de prazer, sofrimento e reconhecimento intrínseca às suas atividades. A coleta de dados contou primeiro com observações provenientes dos *websites* das plataformas (Appen, Lionbridge/Telus, OneForma, Amazon Mechanical Turk e Clickworker), que abarcaram também análises preliminares dos termos de uso, dos códigos de ética, das políticas de privacidade, dos acordos de confidencialidade e das Frequently Asked Questions (FAQ).¹ Materiais de acesso restrito (como termos de uso e acordos de confidencialidade) foram obtidos pela netnografia ou com a ajuda dos trabalhadores.

Durante quinze meses (de maio de 2020 a julho de 2021), em conformidade com as recomendações éticas da Association of Internet Researchers (FRANZKE *et al.*, 2020) e de acordo com o método netnográfico (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2011), acompanhamos diariamente a troca de mensagens em 22 grupos com distintas finalidades (projetos, plataformas e atividades específicas). A partir dos vínculos estabelecidos nesses espaços, e nos servindo da metodologia do *snowball sampling* (TURATO, 2003), contactamos individualmente os trabalhadores, convidando-os a participar de uma entrevista em profundidade, realizada via videoconferência. Todos os nomes utilizados nessa pesquisa são fictícios, de modo a preservar a identidade dos entrevistados.

Cada entrevista teve duração média de 60 minutos e foi conduzida de acordo com um roteiro semidirigido. A análise dos dados das entrevistas (TURATO, 2003) foi realizada da seguinte forma: A) no que se refere à

1 Análises aprofundadas sobre esses documentos de governança (GILLESPIE, 2018) serão publicadas em trabalho ulterior.

ordenação dos dados: 1) transcrição das entrevistas; 2) leitura do material; 3) organização dos relatos; e B) no que tange a classificação dos dados: 1) releitura, assumindo uma postura interrogativa, de modo a captar o sentido global do relato de cada sujeito; 2) releitura e elaboração de classificação, em que cada assunto, tópico ou tema foi organizado e separado; 3) agrupamento das classificações por núcleos de sentido, a fim de verificar e enunciar os elementos comuns nos relatos; e 4) por fim, na análise final, foram articulados e analisados os dados empíricos, a partir dos elementos anteriormente referidos, com as questões propostas pelos objetivos da pesquisa.

A análise teórica dos dados se inscreve na interlocução com os estudos de plataformas, precisamente no que diz respeito à plataformização do trabalho, e no que se refere ao prolongamento dos trabalhos pioneiros de Pagès *et al.* (1987), Enriquez (1997a, 1997b), Aubert e Gaulejac (2007), seguidos de Gaulejac (2007), Gaulejac e Hanique (2015), Vandavelde-Rougale (2017) e Viana Braz (2019, 2021b), que buscam compreender e intervir sobre as transformações do mundo do trabalho, mediante o arcabouço teórico e metodológico da sociologia clínica e com base na aproximação das vivências dos trabalhadores (GAULEJAC; HANIQUE; ROCHE, 2012).

Nessa perspectiva, concebe-se que a gestão das organizações é constituída por sistemas de mediações que visam aliar políticas de restrições e interdições a um conjunto de vantagens, conciliações e compensações, ao mesmo tempo que ocultam as contradições entre os objetivos da organização e as aspirações dos trabalhadores (GAULEJAC, 2011). Assim, não só se assegura o controle e gerenciamento do trabalho, como também se garante a adesão dos trabalhadores e se evita que conflitos emerjam coletivamente. Tais sistemas operam como mecanismos de dominação e se relacionam mutuamente, sob a égide da ideologia gerencialista, a partir de quatro instâncias fundamentais.

Na ‘instância econômica’, políticas de incentivos constituem a pedra angular da garantia dos lucros e da expansão das empresas. Na ‘instância política’, as organizações colocam em marcha um conjunto de técnicas de administração à distância (PAGÈS *et al.*, 1987), as quais incitam a iniciativa individual e se concretizam por meio de regras, diretrizes ou princípios nem sempre tácitos. Na ‘instância ideológica’, os conceitos, os valores e as ideias difundidos pelas empresas garantem a articulação e a legitimação de suas práticas (AUBERT; GAULEJAC, 2007). Com a promessa de se integrar às aspirações e às expectativas dos trabalhadores, objetiva-se transformar os trabalhadores em agentes de difusão da ideologia gerencialista. Por fim, na ‘instância psicológica’, mais relevante para o presente estudo, parte-se do pressuposto de que o vínculo entre um trabalhador e uma organização não se consolida somente por laços materiais e ideológicos, senão igualmente por laços psicológicos (GAULEJAC, 2011). O tipo de prazer proporcionado pela organização tende a ser direcionado ao indivíduo isolado e é intrínseco à excitação. As fontes de sofrimento tendem a ser direcionadas ao plano individual, e ao mesmo tempo que a organização se alimenta e fixa a angústia do trabalhador, produz uma relação de trabalho que propicia uma dependência psicológica. Quanto maior a tensão entre expectativa solicitada e desejo gratificado pela organização, maior a angústia suscitada (GAULEJAC; HANIQUE, 2015; VIANA BRAZ, 2019).

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS TRABALHADORES

Dez mulheres e cinco homens foram entrevistados, com idade mínima de 22, máxima de 54 e média de 36,2 anos. Entre os participantes da amostra, 13 pessoas tinham ensino superior completo e duas em andamento, em diferentes áreas, como direito, engenharia de petróleo, fisioterapia, engenharia civil, administração, biotecnologia, letras, comércio exterior e ciência da computação. Oito trabalhadores tinham como única fonte de renda as plataformas de microtrabalho e sete se serviam delas como fonte de renda complementar. Atuavam em ao menos uma e no máximo quatro plataformas concomitantemente, entre as listadas: Amazon Mechanical Turk, Appen, Telus (anteriormente denominada Lionbridge), Clickworker,

Quadrant e OneForma. Em contraposição às pesquisas desenvolvidas por Kalil (2019) e Moreschi *et al.*, (2020), cujas amostras se concentraram em trabalhadores da AMT, todos os entrevistados tinham alguma experiência em plataformas de microtrabalho profundo (CASILLI, 2019), notadamente na Appen, na OneForma e na Lionbridge/Telus. Somente dois trabalhadores atuavam na AMT. O maior tempo observado de trabalho nas plataformas foi de dez anos e o menor foi de seis meses.

Instância econômica

No microtrabalho, as plataformas reorganizam as relações econômicas de maneira reticular, em mercados multilaterais (POELL *et al.*, 2020), que, em última instância, continuam tributários a infraestruturas de dados onipresentes (POELL *et al.*, 2020). Por exemplo, microtarefas realizadas em *smarthphones*, em plataformas como Appen e Clickworker, envolvem a distribuição de *software* em lojas de aplicativos operadas pela Apple e pela Google. Igualmente, em nossa pesquisa, observamos que os principais projetos realizados na Appen, na Lionbridge e na Clickworker são voltadas para infraestruturas de dados de propriedade da Google, da Apple, da Meta, da Amazon ou da Microsoft, o que leva a crer que os arranjos mercadológicos, nesse contexto, continuam substancialmente sujeitos a efeitos de redes centralizadas de fluxos financeiros e informacionais (D'ANDRÉA, 2020).

Quanto às vivências dos trabalhadores, no plano econômico, os rendimentos médios nas plataformas variaram de R\$400,00 a R\$1.500,00 reais/mês, porém há relatos de trabalhadores que mencionaram ganhos de até R\$5.000,00 reais/mês, em situações excepcionais, onde se cumpria altas cargas horárias de trabalho e cujas microtarefas exigiam graus superiores de qualificação (transcrições de áudios longos, em outros idiomas, ou moderação de conteúdos violentos e pornográficos). As jornadas de trabalho, em função da heterogeneidade de projetos e microtarefas realizadas, vão desde uma hora por dia de trabalho em média a 80 horas semanais nas plataformas.

A netnografia e as entrevistas realizadas levam a crer que o microtrabalho é uma alternativa para confrontar a precariedade econômica vivida pelos brasileiros. Principalmente, durante a pandemia, por conta da escassez de empregos, mais pessoas recorreram a essas plataformas como fonte de renda (VIANA BRAZ, 2021a). Pedro, que atua há dez anos na Appen e na Lionbridge, relata uma mudança significativa:

Há 10 anos, as plataformas pagavam entre US\$10,00 e US\$15,00 a hora. Hoje, pagam de US\$3,50 a US\$5,00 no máximo. [...] Para mim, já não vale a pena, trabalhar por US\$3,50, eu já não trabalho muito mais, porque na verdade você já não ganha US\$3,50 por hora, porque você acaba trabalhando muito mais. [...] Tem projeto que você não gasta nem uma hora, mas você acaba gastando duas horas para se inscrever. [...] Acho que o tempo que você gastou para entrar no projeto devia ser remunerado. Quando era a Leapforce, os projetos vinham para você e você já começava a trabalhar. Hoje, cada projeto é uma prova diferente. (Pedro)

Com a progressiva diminuição da remuneração, fruto do aumento da procura por tarefas nas plataformas, na percepção dos trabalhadores, a mão de obra brasileira ficou mais desvalorizada, quando comparada com a de outros países. “Como em qualquer trabalho operário que envolve milhares de pessoas, somos vistos como mão de obra descartável. Se você não faz por determinado preço, tem quem faça por menos”, testemunha Mariana. Geraldo complementa: “[...] competição é assim: quem tá passando mais fome aceita e faz”.

Se as políticas de incentivos estão cada vez mais deterioradas, o que faz com que os trabalhadores permaneçam nas plataformas? A partir da netnografia e dos relatos provenientes das entrevistas, constatamos que essa resposta passa pela possibilidade de trabalhar de casa e com a ausência de

oportunidades melhores em outros mercados. A trajetória de Michelle, 32 anos, graduada em fisioterapia, é representativa desse fenômeno:

Consegui trabalho com um fisioterapeuta da área de esporte, com quem havia feito um estágio na época da faculdade. Cheguei a tirar R\$1.800,00, aí em 2017 ele me despediu. Depois disso, eu fui cobrir férias de uma outra menina, e eu ganhei R\$1.500,00, a dona só me explorava, nunca me registrava. Eu saí de lá e estava desempregada, deixando currículo em tudo quanto é clínica que você imaginar aqui. Em 2018, eu fui trabalhar com o meu pai fazendo cadastro rural, porque ele é técnico agrícola. Em 2019, estava desempregada e fiquei fazendo bicos. Já em 2020 consegui um emprego de pesquisa de supermercado, mas não valia a pena, eu estava pagando para trabalhar. Devido à pandemia, fui demitida. Foi quando comecei a mexer com as plataformas, quando fui chamada para um projeto. (Michelle)

Se partimos da premissa segundo a qual a viração (ABÍLIO, 2017) seria um traço constitutivo de mercados de trabalho periféricos (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021), constatamos que as plataformas de microtrabalho passam a se inserir nesse circuito, exacerbando a flexibilização e a informalidade no trabalho. Chama a atenção, entretanto, o alto nível de escolaridade evidenciado entre os participantes da pesquisa. Mesmo com graduações e pós-graduações concluídas, a inserção e a garantia de estabilidade profissional parecem ser cada vez mais inacessíveis.

Instância política

No âmbito político, os instrumentos de governança (POELL *et al.*, 2020) utilizados pelas plataformas se materializam mediante interfaces, algoritmos e políticas específicas. Todavia, os trabalhadores não têm autonomia sobre tais instrumentos e tampouco acesso à forma como foram desenhados. Pelo contrário: embora os projetos e as tarefas sejam comumente adjetivados como “emocionantes”, “flexíveis” e “divertidos”, os termos de uso das plataformas – entendidos como documentos de governança (GILLESPIE, 2018) – são potencialmente rígidos e limitadores. Na OneForma, por exemplo, proíbe-se a menção pública de informações sobre os projetos nas plataformas e são estabelecidas punições para quaisquer tentativas de realização de engenharia reversa ou descompilação dos *softwares* utilizados pela empresa. Da mesma forma, em seu acordo de confidencialidade (redigido de acordo com as leis do estado americano de Washington, ao qual obtivemos acesso por meio de um trabalhador), a empresa menciona não se responsabilizar criminal ou civilmente por quaisquer informações ou segredos comerciais divulgados sobre os clientes (trabalhadores) e requisitantes das tarefas e projetos. Nesses casos, os termos explicitam que a responsabilidade por eventuais difusões de informações confidenciais é tão somente do trabalhador, deixando claro que não há:

[...] nenhuma garantia ou representação da empresa. Nem a Empresa nem qualquer um de seus representantes, agentes ou clientes fazem qualquer representação ou garantia, expressa ou implícita, quanto à precisão ou integridade das Informações Confidenciais, nem qualquer um deles será responsável perante a Contratada por quaisquer despesas, perdas ou ações incorridas ou realizadas pela Contratada como resultado do uso das Informações Confidenciais pela Contratada (tradução nossa).²

Da mesma forma, no item 14 dos termos de serviço da Appen (também obtido por meio de um trabalhador), referente a indenização, deve-se concordar que o “Contratado” isenta a empresa e seus:

² No original: “Neither the Company nor any of its representatives, agents, or clients make any representation or warranty, express or implied, as to the accuracy or completeness of the Confidential Information nor shall any of them be responsible for or be liable to Contractor for any expenses, losses, or actions incurred or undertaken by Contractor as a result of Contractor’s use of the Confidential Information”.

[...] diretores, acionistas, afiliados, funcionários, agentes, prestadores de serviços, contratados, cessionários, usuários, clientes, fornecedores, licenciados [...] de todas e quaisquer reclamações, perdas, responsabilidades, danos, honorários, despesas e custos (incluindo honorários advocatícios, custas judiciais, indenizações por danos e valores de liquidação) que resultem de qualquer reclamação ou alegação (“Reclamação”) contra qualquer Parte Indenizada (tradução nossa).³

Os termos e as condições refletem um esforço deliberado de desresponsabilização da empresa, para evitar eventuais passivos trabalhistas, sobretudo coletivos. Ainda de acordo com o documento referido, no item 20, o trabalhador deve renunciar a ações de classe, concordando que

[...] qualquer processo de resolução de disputas ‘será conduzido apenas individualmente e não em uma ação coletiva, consolidada ou representativa’. Se, por qualquer motivo, uma reclamação prosseguir em tribunal e não em arbitragem, cada uma das partes renuncia a qualquer direito a um julgamento com júri (tradução e destaque nossos).⁴

Ainda que ideologicamente as plataformas difundam publicamente valores como transparência, liberdade e equidade, na prática a ideologia gerencialista se assenta na gestão de uma autonomia controlada, lograda pela autorregulação do trabalhador, em conformidade com as normas da plataforma, as diretrizes dos projetos e as tarefas realizadas. As falas de Andressa e Carla, respectivamente, ilustram essa contradição:

Teoricamente o que a gente faz é legal, mas na prática ficar trabalhando nisso é super chato no final das contas. Cada task [tarefa] dessa que eu vou avaliar o anúncio, qualquer tarefinha dessa é feita no tempo de até 3 minutos, ou seja, ela é muito repetitiva, mesmo se mudar o anúncio, ainda é repetitivo. [...] Nós temos o cronômetro, você tem o tempo por tarefa. Se você passa daquele tempo, a tarefa fecha, e você não consegue concluir. Você tem que ter sua média menor que 3 minutos e quando dá esse tempo a sua tarefa se encerra. (Andressa)

Tem o controle de tasks por hora. Por exemplo, 90 tasks por hora. Se você estourar seu prazo, eles te dão o feedback [por e-mail] e te põem na geladeira (mandam pra algum curso) ou te desligam. [...] Você precisa cumprir a porcentagem que eles estipulam, e, se você passar, dentro do projeto já tem uma aba de como você deve trabalhar, horas, quantos anúncios por minuto... Atualmente estou num projeto que tem duas filas, tem que responder 45 anúncios em 60 minutos, ou 90 anúncios respondendo cada em 1 minuto e 5 segundos, você começa a desenvolver umas manhas, cronômetro, Google Tradutor e, em paralelo, tenho um arquivo pessoal, se os anúncios repetirem já tenho a resposta. Alguns vão no automático, você faz e já realiza no automático. (Carla)

A autonomia impulsionada pela ideologia gerencialista das plataformas de microtarefas se baseia em práticas da autotaylorização e autogerenciamento do trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). A liberdade e a flexibilidade prometidas se desvelam relativas. Em contratos nos quais os trabalhadores devem cumprir uma quantidade mínima de horas de trabalho por dia, tal cumprimento depende da disponibilidade de tarefas, e não necessariamente elas podem ser feitas a qualquer momento. “A falta de tarefa impacta diretamente no meu salário, visto que eu não tenho o dia todo pra fazer as tarefas e se, na hora em que eu posso, não tem, não tem como eu fazer”, relata Ana. Além da barreira do idioma

3 No original: “[...] You hereby indemnify, defend, and hold harmless APPEN and its officers, directors, shareholders, affiliates, employees, agents, service providers, contractors, assigns, users, customers, providers, licensees, and successors in interest (“Indemnified Parties”) from any and all claims, losses, liabilities, damages, fees, expenses, and costs (including attorneys’ fees, court costs, damage awards, and settlement amounts) that result from any claim or allegation (“Claim”) against any Indemnified Party”.

4 No original: “[...] any dispute resolution proceedings will be conducted only on an individual basis and not in a class, consolidated or representative action. If for any reason a claim proceeds in court rather than in arbitration we each party waives any right to a jury trial”.

(pois plataformas são estruturadas em inglês), os brasileiros também são desfavorecidos quando da realização de reposições de tarefas nas plataformas, que tendem a seguir os fusos horários dos países-sede (localizados mormente no Norte Global), o que os leva eventualmente a trabalhar no período noturno ou, inclusive, de madrugada.

O ponto pacífico entre os trabalhadores, contudo, referente à incongruência entre os instrumentos de gestão e a realidade das plataformas, diz respeito à falta de transparência quanto aos critérios de entrada, às políticas de bloqueio e ao gerenciamento dos processos de trabalho. Sobretudo nas plataformas de microtrabalho profundo (CASILLI, 2019), a admissão do trabalhador depende da aprovação em exames de conhecimentos específicos, mas a convocação é feita somente depois, por *e-mail*. Há relatos de trabalhadores que mencionam ter sido chamados poucos dias após a realização dos testes, como há também outros que alegam ter permanecido mais de um ano e meio esperando a ‘convocação oficial’.

Os critérios de desligamento dos projetos são tão obscuros quanto os de admissão, o que produz um cenário de instabilidade permanente. Da noite para o dia, todo trabalhador pode, de maneira repentina e injustificada, receber um *e-mail* comunicando que seus trabalhos não são mais necessários na plataforma. O poder se despersonaliza na gestão algorítmica do trabalho, se revela opaco, difuso e é desterritorializado. Os relatos a seguir traduzem tais postulados:

O que me deixa frustrada é a falta de feedback do meu trabalho. A desvantagem é não ter nada fixo, quem trabalha nessas plataformas não tem certeza de nada, em qualquer momento pode ser desligado sem aviso prévio. [...] Os canais de comunicação com o trabalhador poderiam ser bem melhores. Poderia ter um feedback mensal, seria uma forma de sabermos se estamos fazendo como deveria. (Maria)

A sensação é que sou totalmente autônoma, você faz um investimento material para trabalhar e não sabe se terá um retorno. Devia ter um vínculo trabalhista de apoio. Não tem essa troca para perceber como o empregado está trabalhando. (Andressa)

O suporte não existe, isso é um consenso! Ele não existe! Não é que não existe uma pessoa que vai te dar suporte, ela existe, mas é automatizado. É um problema muito sério, você abre um ticket [chamado], eles até mandam um e-mail, mas lá na plataforma, você abre um ticket e eles te dão resposta dentro desse ticket, o qual muitas vezes não é analisado por uma pessoa e dentro do que você precisa. [...] É impotência misturada com raiva, porque você não tem uma outra forma de se comunicar, e isso gera desgaste. (Hugo)

Ao passo que a gestão do trabalho despersonaliza as fontes de poder, os trabalhadores são submetidos a uma lógica abstrata de lucro e expansão que se aplica a todos sem quaisquer justificativas. Os canais de suporte se limitam a *e-mails* e aberturas de chamados que são respondidos de maneira arbitrária e aleatória, segundo a percepção dos entrevistados. Em decorrência de bloqueios injustificados e da nebulosidade acerca dos critérios de avaliação do trabalho, alguns trabalhadores relatam criar novas contas/perfis nas plataformas, em nome de amigos ou familiares, para continuar trabalhando. Grohmann *et al.* (2022) argumentam, a esse respeito, que a falsificação de identidades (entendida como uma forma de *platform scam*) representa uma forma de resposta à desonestidade das plataformas, marcada pela assimetria das relações de poder nesse mercado.

Instância ideológica

Para compreender de que maneira os sistemas mediadores ideológicos se materializam nas plataformas, mapeamos de maneira preliminar como elas se remetem ao trabalho realizado, como designam os trabalhadores, como se referem ao vínculo estabelecido com o trabalhador, assim como observamos os principais termos e adjetivos relacionados aos trabalhos difundidos em seus *websites* (Quadro 1). Todas as expressões a seguir constam dos *websites* das referidas plataformas, em seus termos de uso e serviços, políticas de privacidade ou em seus acordos de confidencialidade.

Quadro 1 – Discursos utilizados pelas plataformas

Designação de trabalhador	Concepção de trabalho	Referência ao vínculo entre trabalhador e plataforma	Termos e adjetivos relacionados aos trabalhos realizados
Contratado independente ^{1,2,3,4} (<i>Independent contractor</i>)	<i>Freelance</i> ^{1,4}	Relacionamento ^{1,4,5} (<i>relationship</i>)	Trabalho dos sonhos ¹ (<i>dream job</i>)
Contratado ^{1,3}	Trabalho (<i>job</i>) ^{1,2,3,4,5}	Mediação entre trabalhadores e requisitantes em <i>Public crowd marketplace</i> ²	Trabalho emocionante ¹ (<i>exciting jobs</i>) / Projetos emocionantes ⁴ / emocionante ¹ (<i>exciting projects</i>)
Fornecedor autônomo ¹ (<i>Freelance vendor</i>)	Renda extra ^{1,5}	Mediação de <i>Workplace area</i> ⁵	Projetos divertidos ¹ (<i>fun projects</i>)
Trabalhador ² (<i>worker</i>)	Serviço ^{1,3}		Trabalho flexível ¹
Usuário ^{2,5} (<i>user</i>)	Trabalho <i>Home office</i> ^{1,3} (<i>work-from-home job</i>)		Trabalho independente ¹
Colaborador ³ (<i>contributors</i>)	Trabalho flexível de tempo parcial ³ (<i>part-time, flexible job</i>)		Tarefas humanas inteligentes ² (Human Intelligence Tasks – HIT)
Participante ⁵ (<i>participant</i>)	Serviço terceirizado ³		Tarefas simples ^{2,3}
	Microtarefa ^{2,3,4,5} Microserviço ⁵		Trabalho emocionante de casa ³ (<i>exciting work-from-home</i>)
	Força de trabalho ^{2,3} (<i>workforce</i>)		

1 = OneForma / 2 = Amazon Mechanical Turk / 3 = Appen / 4 = LionBridge/Telus / 5 = Clickworker

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os termos e as expressões apresentados no Quadro 1 elucidam como a ideologia gerencialista e a racionalidade empreendedora operam para mitigar as contradições entre capital e trabalho, posicionando as plataformas num lugar de suposta neutralidade, igualdade e parceria (GILLESPIE, 2010). Eufemismos persuasivos são utilizados para mitigar a relação de subordinação do trabalhador com as organizações e para garantir a submissão a uma ordem estabelecida, tomada como natural e inquestionável.

Nesse sentido, plataformas como a Appen se servem de políticas de ranqueamento dos trabalhadores (com base em três níveis de desempenho que garantem distintos graus de acesso às microtarefas), assim como a AMT se utiliza de políticas de mensuração do desempenho mediante sistemas de qualificações. Na OneForma, por sua vez, no perfil pessoal do trabalhador, há uma seção intitulada Sala de troféus, disposta segundo um sistema de pontuações, conquistas e emblemas, obtidos mediante a realização de tarefas, certificações e provas, que garantem que o trabalhador suba de nível.

Conforme evidenciado na Figura 1, feita por um trabalhador, o sistema de premiações passa não somente pelo acúmulo de pontuações, mas por premiações (como o troféu *Hard working OneFormer*, *Gold level* ou *Senior certified OneFormer*) que visam motivar e inspirar o trabalhador, assim como fornecer expressões de ‘incentivo’ (“*Uau! Você já trabalhou em 5 projetos diferentes! Você realmente gosta de trabalhar conosco, não é? Nós também! Por favor, fique e trabalhe por pelo menos mais 1.000!*”). Por fim, merece destaque o fato de que, após receber mais de mil dólares na plataforma, o trabalhador recebe um novo emblema (*badge*), nomeado curiosamente *Jeff BezOneFormer* (com referência a Jeff Bezos, fundador da Amazon).

The screenshot displays the 'Trophy Room' interface for a user on the OneForma platform. At the top, the user's profile is visible, including their name, 'Edit Avatar' button, and navigation links like 'About Me', 'Contact Information', and 'Languages'. The main section shows the user's current level as 'Green' with a progress bar at 3.4%. A 'BRONZE' badge icon is shown, indicating the next level. Below this, a table lists the user's earned badges.

Badges	Badges Name	Achievement Description	Award Date	Points
	Certified OneFormer	What's that? It's your first achievement! You're already a certified member of OneForma, you're ready to rock! Keep getting certifications to increase your score and get more achievements!	[Redacted]	50
	Language Connoisseur	Congrats! You've achieved your first Language Certification! Languages are one of our main assets here, so this definitely sets you apart! Good job! Remember, if you're not a native, you may not qualify for certain jobs, even if you have this badge.	[Redacted]	100
	Speaker of many tongues	Wow! Hurray for our multilingual members! You've got three different language certifications, that's impressive. It must be amazing to be able to communicate in so many languages!	[Redacted]	250
	Rule Expert	Congratulations! You passed the Welcome to OneForma certificate, now you're ready to start browsing for jobs. That's right, you just became a Ready Member. Already climbing up that ladder! Remember to comply with the rules, you already know them by heart!	[Redacted]	100
	Newbie	You've been accepted into your first project! Woop woop! You're a newbie now, but this is just the beginning, you'll become a pro in no time.	[Redacted]	50
	Hard working OneFormer	Wow! You've already worked on 5 different projects! You really enjoy working with us, don't you? We do too! Please, stay and work for at least 1000 more!	[Redacted]	100
	Senior Certified OneFormer	Get 5 certifications to unlock this Achievement	[Redacted]	150
	Master of Certifications	Get 10 certifications to unlock this Achievement	[Redacted]	250
	Friend Squad	Invite 1 friend to OneForma to unlock this Achievement	[Redacted]	50
	Congeniality OneFormer	Invite 5 friends to OneForma to unlock this Achievement	Not Obtained	200

Figura 1 – Sala de troféus do perfil de um trabalhador na OneForma
 Fonte: Captura de tela feita por um trabalhador da plataforma OneForma e cedida aos autores.

Esse caso ilustra como a ideologia gerencialista inscreve-se em práticas de gamificação do trabalho (WOODCOCK, 2019), de modo que o desempenho dos trabalhadores constitui, antes de tudo, um processo de extração de dados processados algoritmicamente (POELL *et al.*, 2020), a partir de um léxico orientado pela racionalidade empreendedora (EHRENBERG, 2010) e pela ideologia californiana. Além disso, ao padronizar as ações nas plataformas, coloca-se em marcha um processo de individualização do desempenho dos trabalhadores, logrado por mediações algorítmicas (GERLITZ; RIEDER, 2018) e métricas de engajamento. Quanto mais tarefas o trabalhador fizer, mais qualificações e premiações irá acumular e, logo, mais portas se abrirão para aceder a projetos exclusivos.

Diante de um cenário de competição exacerbada, em que as regras e diretrizes não são claras, a ideologia gerencialista cumpre papel central na gestão do trabalho e funciona como um conjunto dinâmico de respostas às contradições das plataformas. Propagam-se as virtudes do progresso tecnológico e do autodesenvolvimento, suscitam-se sentimentos de independência, bem como se enaltecem valores como orgulho e prestígio, por fazerem parte de uma comunidade que trabalha em prol da produção da IA.

Todavia, a adesão ideológica (PAGÈS *et al.*, 1987) por parte dos trabalhadores se revela parcial e proteiforme, pois as virtudes difundidas pelas plataformas não são percebidas na realidade, e os trabalhadores se apropriam de maneiras distintas das funcionalidades das plataformas. Somente em dois casos observamos o senso de responsabilidade e a promessa de exclusividade, por exemplo, ocupando papel importante na construção de sentido do trabalho dos entrevistados (DEJOURS, 2012).

Bruna, 28 anos, graduada em letras e com três anos de experiência na docência, não retornou mais à sala de aula a partir do nascimento de seu filho, que completara 3 anos. Desde então ela trabalha nesse mercado, passando por diversas empresas. Para conciliar sua rotina nas plataformas com os cuidados com seu filho, costuma trabalhar no período da tarde, da noite ou, às vezes, da madrugada. Essa organização se opera de acordo com a disponibilidade de tarefas e a carga horária necessária a cumprir nos projetos. A trabalhadora tece uma crítica ao conceito de microtrabalho e reivindica:

[...] eu não considero como micro esse [trabalho] de averiguar as notícias, as fontes, eu estou passando para a sociedade a informação, se se trata de uma notícia falsa ou segura. Para mim é um trabalho de muita responsabilidade. Isso para mim não é micro. [...] Pelo que eu vejo nos grupos em que eu estou, a maioria tem consciência de que esse trabalho tem um impacto maior, eles preparam bastante a gente, até mesmo de qualidade, além do trabalho que a gente faz de avaliar. (Bruna)

Nessa esteira, Alexandre destaca a utilidade como elemento central no sentido atribuído ao seu trabalho, voltado à otimização dos algoritmos de busca do Google:

Eu tento pensar que eu sou útil nesse sentido, eu tento entregar à pessoa um resultado melhor. Se a pessoa pesquisa uma loja e estou ajudando o Google a mostrar para a pessoa a loja em que ela pode comprar, que é confiável, eu estou ajudando a pessoa a não ser enganada. [...] É um trabalho de que eu gosto, eu sinto orgulho em fazer parte dele e acaba que me ajuda no meu outro trabalho, eu acabo sabendo de coisas do Google que muita gente não sabe. (Alexandre)

Na maioria das entrevistas, contudo, o hiato entre o discurso difundido e as vivências dos trabalhadores se revela mais discrepante. A exacerbação das contradições se expressa, sobretudo, no nível do confronto do trabalhador com o excesso de repetição da atividade (CLOT, 2007), conforme constam nos relatos a seguir:

Não é uma coisa agradável de se fazer, sentar na frente do computador e ficar por horas ali fazendo, é repetitivo demais, é muito cansativo. [...] Nesse trabalho de plataforma é só eu e meu quarto. (Pedro)

Isso para mim é um bico e eu sei que em algum momento vai acabar e eu não recomendo para quem busca um trabalho definitivo, é muito repetitivo. Não é como um home office, em que você se relaciona com o outro humano, a gente se relaciona pelo WhatsApp, mas as 8 horas em que eu fico sentada é só eu e eu, é muito repetitivo. Você não tem relações, não só de ver pessoas, mas de mandar e-mail dizendo como foi o trabalho hoje e ter um retorno. [...] Viver só disso é muito ruim, eu quando peguei para trabalhar com isso, eu não namorava na época, então eu via que eu ia ficar insuportável, porque você não tem contato com outras pessoas. Você percebe com o tempo que esse trabalho não agrega na sua vida. (Andressa)

[...] quando eles mandam para avaliarmos a satisfação [via pesquisas de satisfação], eu mando tudo zero, o último eu mandei que era abusivo. Eles têm uma parte que é o bem-estar, eu nunca nem entrei. [...] É fajuta essa ideia de que eles se preocupam com a gente, aí veio um e-mail falando que eu não respondi à avaliação, aí eu pensei: então, eles sabem que eu não respondi, não era para ser anônimo? Aí peguei e respondi. Eles ficam mandando [isso] para parecer uma empresa boazinha. (Clara)

Se mencionamos um processo de adesão ideológica proteiforme, é porque parece ser multifacetado. No nível da atividade, em oposição aos discursos gloriosos expressos pelas plataformas, o cotidiano dos trabalhadores é marcado pela abundância de tarefas repetitivas e pela falta de socialização (ainda que compartilhem experiências em grupos de WhatsApp e Facebook), o que impõe obstáculos na promoção de saúde aos trabalhadores, em especial pela precariedade de fontes de reconhecimento e possibilidades de expressão de si no trabalho. Ao mesmo tempo, o discurso gerencialista serve de base para justificar seus trabalhos para amigos e familiares:

Eu falo que eu avalio anúncios do Google, eu avalio resultados de pesquisa do Google, depende de quem pergunta. (Clara)

Eles [plataformas] pedem para não descrever exatamente o que a gente faz, aí eu falo que trabalho com Inteligência Artificial. (Pedro)

Eu falo que presto serviço para uma empresa que presta serviço para o Google e o Facebook. (Hugo)

Eu falo que trabalho como analista de publicidade digital, mas o normal é dizer que trabalho on-line, fazendo análise de propaganda. Aquilo que você não quer assistir eu fico analisando, eu tenho que assistir a tudo. (Andressa)

Quando perguntam, explico que trabalho com tradução para empresas internacionais, em home office. (Mariana)

Tais respostas, mais próximas aos discursos propagados pelas plataformas, parecem cumprir função identitária (DEJOURS, 2012) na relação das pessoas com seus trabalhos. Nesses casos, a ideologia gerencialista dá sentido e valor à experiência referida, reforça os termos positivos dos conflitos psicológicos decorrentes do esvaziamento de sentido vinculado às tarefas e atua como fator protetivo, pois se evita a expressão pública das contradições existentes nesse trabalho.

Instância psicológica

A instância psicológica de análise é concebida, numa perspectiva dialética, como um espaço sociomental de correspondência entre estruturas psicológicas e sociais (GAULEJAC; HANIQUE, 2015) ou, como destacam Pagès *et al.* (1987), como um espaço no qual se expressa as gêneses endógena e exógena das relações de poder no trabalho. As formas como os trabalhadores vivenciam suas atividades são plurais, territorializadas (VIANA BRAZ, 2021a), atravessadas por marcadores de gênero (TUBARO *et al.*, 2022), dependem de contextos particulares e da história de vida de cada indivíduo, porém igualmente são atravessadas por instâncias políticas, econômicas, ideológicas e psicológicas determinadas, as quais predizem expressões específicas de sofrimento e prazer no trabalho.

Via de regra, as fontes de prazer se restringem às retribuições financeiras recebidas pela realização das tarefas, à possibilidade de trabalhar em casa e à ‘flexibilidade’ existente. Nesse cenário, a ideologia gerencialista se expressa de maneira candente no relato de alguns trabalhadores. As fronteiras entre esfera pessoal e profissional se pulverizam, e todo tempo de ócio pode ser utilizado como tempo de trabalho. O léxico da racionalidade empreendedora (EHRENBERG, 2010) favorece essa gramática:

Você não tem o patrão, você é o seu patrão, é você que faz o seu horário. [Tem] comodidade e facilidade, você pode levar para trabalhar em qualquer canto, desde que você tenha internet. Inclusive eu estava em um projeto de 3 horas, e eu fui para o interior e não tinha internet, aí fui para uma festa de aniversário, aí pedi o Wi-Fi, e fiquei lá comendo bolo, salgadinho e trabalhando.

[Sobre as vantagens] Fazer de casa na hora que eu quiser, não precisa ter um horário padrão, você não investe em nada financeiro, mas sim o seu tempo, para ter um retorno financeiro que não é milionário, mas que é muito bom. Não precisa aguentar patrão, essas coisas, e na época que comecei o salário mínimo era R\$900,00 e pouco. Essa liberdade geográfica também depende muito do seu esforço, da pessoa para querer ganhar dinheiro.

As fontes de sofrimento podem ser analisadas em dois planos: a partir 1) do excesso de trabalho e da ausência de sentido decorrentes das atividades; e 2) da instabilidade e da descartabilidade presentes nas plataformas. Em ambos, os trabalhadores interiorizam para si as contradições de seus trabalhos, as vivenciam de maneira consciente, mas os conflitos seguem confrontados somente de forma individualizada.

No primeiro plano, quanto maior a dependência financeira do trabalhador à plataforma, mais exposto ele estará à intensificação das fontes de sofrimento de seu trabalho, notadamente no que diz respeito às longas jornadas de trabalho enfrentadas, ao realizar tarefas repetitivas, sem sentido. Carla, Pedro e Izabela (cujos alguns depoimentos já foram mostrados neste texto) contam as suas experiências em situações análogas:

Na tradução, quase fiquei louca, porque eles mandavam uns áudios com gritos, muito alto, com uns áudios muito loucos, com tempo. Na transcrição, teve um que desertei, [...] são muitas pessoas falando e você tem que traduzir tudo, as tosses, os espirros, tem algumas chaves, a pontuação também é muito cobrada. Chegava à noite eu estava muito irritada, não conseguia nem escutar minha voz. (Carla)

Eu já transcrevi até um culto de igreja inteirinho e o pastor superescandaloso, se tiver alguma voz no fundo, você tem que parar e continuar transcrevendo aquilo de acordo com a voz que estava aparecendo mais, e tem os códigos deles lá para você parar. O projeto geralmente é dividido, no caso do culto, não, foi só eu. Para fazer esse tipo de projeto, você tem que fazer em um ambiente isolado com os fones, e, no outro dia, não tem jeito, é dor de cabeça na certa. (Pedro)

No ano passado eu tive gastrite e fui parar no hospital, mas no ano passado eu estava trabalhando demais, até as 3h, e o final de semana inteiro. Depois, ia para o laboratório. Isso me fez muito mal.

[...] O que se percebe nos grupos é que as pessoas trabalham muito, exageram, porque o ganho é por produtividade. E isso é o principal, como as pessoas estão trabalhando e o porquê. (Izabela)

A situação parece se agravar ainda mais em casos nos quais os trabalhadores atuam na frente de moderação de conteúdos violentos e/ou pornográficos. Ao assinar os termos de uso das plataformas, cada trabalhador pode ou não aceitar demandas de projetos dessa natureza. Mariana, Pedro e Lucas compartilham suas experiências:

Existem, sim, muitas tarefas estranhas, mas, como normalmente pagam um valor maior do que o normal, encaro como um mal necessário. Entre elas, tirar fotos de cocô de cachorro, avaliar sites pornográficos, avaliar o conteúdo pornográfico de imagens, gravar vídeos de você em determinadas condições (ambiente, luz, posicionamento etc.) (Mariana)

Eu, por exemplo, aceitava tudo, tinha esses vídeos muito violentos, pornografia. Dane-se! E o violento não é só isso, assalto, essas coisas, era coisa envolvendo criança. Se vier um vídeo que você não quer assistir, você tem a liberdade de não assistir. Você não sofre penalidade. [...] Mas, como você aceitou, vai chegar esses vídeos para você, porque eles não viram esse vídeo, quando você vê esse vídeo de teor de violência, você é obrigado a denunciar para a própria plataforma [...], você não pode deixar passar isso. [...] É tudo confidencial, mas acho que isso acontece devido ao teor do conteúdo ser muito pesado. [...] Já vi muitas mortes, de vários jeitos, inclusive suicídios. (Pedro)

Eu trabalhava em uma plataforma direta no Facebook, tinha que verificar o anúncio, pra avaliar se tinha sangue, violência, abuso, se continha arma. Muitas vezes, peguei anúncio pesado. [...] Você precisa ter um psicológico forte pra trabalhar nisso. Você tinha que fazer tudo dentro de uma hora. Eles só te pagam o valor referente à hora. Eles falam que se você for ver e não conseguir terminar nem começa. [...] Precisava de ter um apoio psicológico, um amparo. Uma mulher que conheci teve que fazer tratamento. É preciso tentar minimizar o impacto dos trabalhadores que ficam assistindo a mortes, pra tirar a imagem da cabeça da pessoa, porque ninguém consegue acostumar com isso. (Lucas)

Ao perguntarmos como se sentiam diante desse tipo de trabalho, predominaram nas respostas relatos relacionados a revolta, impotência, tristeza e incômodo, vividos de maneira individualizada, pois mesmo nos grupos de WhatsApp e Facebook eles não costumam compartilhar experiências acerca dessas tarefas. Lucas, por exemplo, mencionou que “fazia logo a tarefa e depois já ia se ocupar com outras coisas”, para não ficar pensando nisso. Pedro, por sua vez, expressou que:

Não dá para se sentir bem com isso, né? A gente sente nojo do ser humano, infelizmente! Pensar que esse tipo de ação vem de uma espécie como a sua, é horrível você ver como o ser humano é capaz de fazer esse tipo de coisa. (Pedro)

Embora essas tarefas suscitem angústia e sentimentos ansiogênicos nos trabalhadores, as plataformas parecem se eximir dos riscos psicossociais concernentes a tais atividades. A título de ilustração, no acordo de confidencialidade da OneForma, precisamente no item 5, nomeado Adult contents waiver (Isenção de conteúdo adulto), consta o seguinte: “O contratado está ciente da possível existência de conteúdos adultos em materiais transmitidos como parte dos trabalhos nos projetos através do *website* e, conseqüentemente, aceita a mencionada possibilidade, ‘renunciando a todas as reclamações decorrentes desse fato’” (tradução

e destaque nosso).⁵ Igualmente, no acordo de participação da AMT, precisamente no item 2, a organização é enfática ao destacar que “não somos responsáveis pelas ações de nenhum Requisitante ou Trabalhador [...]. Seu uso do *site* ocorre por sua conta e risco”.⁶

Roberts (2019) chama atenção para o fato de que, nesse contexto, não há ainda estudos longitudinais sobre os efeitos do trabalho de moderação de conteúdo na saúde mental dos trabalhadores. De nossa parte, não temos dados conclusivos para fazer inferências expressivas nessa direção, mas as entrevistas nos permitem afirmar com segurança que tais tarefas são desprovidas de sentido, ansiogênicas, e os trabalhadores não encontram apoio ou espaços para expressar as suas angústias. Cabe a cada um buscar alternativas para confrontar tais situações, na direção da preservação de sua saúde.

No segundo plano de análise, a crescente instabilidade e o risco iminente da descartabilidade produzem um ambiente ansiogênico. Mesmo para os entrevistados, cuja remuneração proveniente das plataformas tem função de renda extra, conta-se sempre com o dinheiro esperado e se cria um cenário de tensão permanente. Carla, nesse sentido, fala sobre sua experiência: “*Aumenta minha ansiedade, sou extremamente ansiosa. Não sei como vai ser amanhã. Você assina o contrato e tem cláusulas ameaçadoras, mas nada te resguarda e você tem que se sujeitar àquilo.*” Clara, por sua vez, relata a vivência de um episódio traumático, em que foi bloqueada e excluída de um projeto, sem justificativa e repentinamente. Clara também nos conta que chegou a procurar um advogado, que lhe disse ser “*trabalhoso processar, nesse caso*”, visto que ela assinara um contrato concordando com todos os termos da plataforma. Nesse sentido, a trabalhadora menciona:

[...] Não estava fácil por causa da pandemia, mas dava, assim, para remanejar. Depois que eu fui demitida, tive uma crise bem horrível, aí tive que procurar o psiquiatra e ele me medicou. [...] É revoltante, dói bastante, de repente você fica sem o seu trabalho e em meio a uma pandemia. Eu mandei vários e-mails quando fui demitida, mas não recebi nenhuma resposta. [...] Teve uma época que estava sem task para fazer, a não ser que você acordasse 3 ou 4 horas da manhã para fazer. Tenho uma conhecida que fez isso e ela ficou muito doente. Mas, assim mesmo, tem muita gente que faz, agora vai entrar abril e maio, quem acordar às 3 é que vai conseguir trabalhar. (Clara)

Embora tais vivências conflituosas sejam frutos da organização do trabalho e do desenho das plataformas (GRAY; SURI, 2019), a dimensão social e política do sofrimento (PÉRILLEUX; CULTIAUX, 2009) dos trabalhadores parece ser ocultada por essas plataformas, no bojo da ideologia gerencialista. Ou seja, mesmo quando os trabalhadores encaram as plataformas com ceticismo e expressam suas angústias, as soluções atribuídas à elaboração dos conflitos e do sofrimento parece passar majoritariamente por caminhos individualizantes. Em especial nos casos em que há substancial dependência do trabalhador para com a plataforma, como no excerto apresentado na introdução, observamos relatos que chamavam atenção para o desenvolvimento de aspectos relacionados à inteligência emocional e à capacidade de adaptação dos trabalhadores. Geraldo, por exemplo, defende que:

Podia fazer um trabalho de coaching para as pessoas saírem disso e irem para um outro mundo. [...] Porque elas ficavam acomodadas em cima disso, daquela rotina e parava, não estudava mais, tinha aquela renda e tudo certo. Porque nesse trabalho ela não vai estudar, não vai aprender nada, é apenas aquele dinheiro na hora, mais fácil. (Geraldo)

5 No original: “Contractor is aware of the possible existence of adult contents in materials transmitted as part of work projects through the web site and, as a result of this, accepts the mentioned possibility, waiving all claims arising from this fact”.

6 No original: “We are not responsible for the actions of any Requester or Worker [...]. Your use of the site is at your own risk”.

Já Hugo, destaca que “*poderia ser desenvolvido alguma coisa no sentido de suporte psicológico para o profissional, especialmente para lidar com as emoções que a gente sente, esse turbilhão de emoções causado por esse tipo de trabalho*”. Entendemos que as demandas dos trabalhadores são genuínas e refletem, antes de tudo, a ausência de um espaço de escuta e a necessidade de acolhimento frente ao desamparo. No entanto, ocorre que tais posturas, endossadas e reproduzidas pela ideologia gerencialista, resultam no escamoteamento dos conflitos inerentes às plataformas, de maneira que passam a ser individualizados e psicologizados (GAULEJAC; HANIQUE, 2015).

Entre a exigência de investimento subjetivo para alcançar os objetivos exigidos pelos projetos, pelas tarefas, e o risco de ser excluído e descartado, sobra ao trabalhador se adaptar a um contexto de trabalho paradoxal, ansiogênico e carente de sentido. As plataformas de microtrabalho tendem a produzir um trabalhador individualista, mas atravessado pelas contradições sociais de seu ofício; controlado e conformado a uma autonomia relativa; confrontado com o excesso de normas e prescrições, mas perdido diante da impotência e falta de transparência; conectado, mas pouco engajado em favor da construção de movimentos coletivos de resistência.

Na netnografia realizada, contudo, observamos os grupos de WhatsApp e Facebook como espaços profícuos, nos quais podem surgir movimentos de produção de saúde (ou, ao menos, elaboração coletiva do sofrimento). Uma vez que alguns trabalhadores costumam compartilhar suas vivências nesses grupos, entendemos que o apoio mútuo no dia a dia e o compartilhamento de recursos, queixas e reclamações podem ser concebidos como formas de expressão de solidariedade (TASSINARI; MACCARRONE, 2020).

Se Woodcock considera essas comunidades as “esquinas virtuais e as zonas centrais do trabalho *on-line*” (2021, p. 63, tradução nossa), é porque elas representam as sedes onde toda organização coletiva pode ser construída. Corroboramos os postulados do autor, de modo que a resistência se apresenta em variadas intensidades: no cotidiano, ela se apresenta por meio das queixas e brincadeiras feitas entre os trabalhadores, por exemplo. Quando as injustiças se exacerbam ou os prejuízos se tornam mais evidentes, parecem evoluir para reclamações que tendem a ressoar com mais expressividade, cujo efeito de agremiação pode trazer à tona movimentos coletivos.

No mercado de microtarefas, resta saber qual o limite desses tensionamentos, isto é, em quais momentos a ampliação dessa resistência poderia culminar em um processo de radicalização e organização dos trabalhadores no Brasil. Se isso ocorrerá ou não, não sabemos, mas certamente os grupos de Facebook e WhatsApp seriam as vias privilegiadas de canalização dessas ações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, a partir de uma aproximação do conceito de ideologia gerencialista ao campo dos estudos de plataformas, analisamos as condições de trabalho no mercado brasileiro de microtarefas focadas no treinamento de dados para a produção de IA. Argumentamos que tal ideologia, consubstanciada a ideologia californiana (BARBROOK; CAMERON, 2015), constitui a espinha dorsal dos instrumentos de governança e gestão do trabalho, cujos objetivos são obter a adesão dos trabalhadores às plataformas e escamotear os conflitos do trabalho, direcionando-os ao nível individual. A gestão, nesse sentido, é estruturada por instâncias mediadoras, a partir das quais se combinam prescrições, restrições e normas a um conjunto de compensações, vantagens e gratificações.

Na instância econômica, observou-se o agravamento das políticas de incentivos financeiros aos brasileiros. Para além das assimetrias relacionadas aos obstáculos do idioma, às reposições de tarefas em fusos horários dos países sede das organizações (VIANA BRAZ, 2021a), quanto mais brasileiros procuram esse mercado, menos são os valores pagos nos projetos. As plataformas de microtarefas se inserem no

circuito da viração (ABÍLIO, 2017) e radicalizam o processo de informalização do trabalho, mesmo em estratos sociais com maiores níveis de escolarização.

Na instância política, a gestão fomenta uma autonomia controlada e relativa dos trabalhadores, se servindo de práticas da autotaylorização operacionalizadas para mitigar a falta de transparência quanto ao gerenciamento do trabalho, às políticas de bloqueio e aos critérios de admissão dos trabalhadores. Sobretudo em plataformas de microtrabalho profundo, a despersonalização das figuras de poder garante a dispersão dos trabalhadores e evita que as contradições da gestão das plataformas erijam publicamente, na forma de um conflito coletivo.

Nesse cenário de nebulosidade, competição exacerbada e verticalização radical das tomadas de decisão, a ideologia gerencialista propagada pelas plataformas serve como um substrato, a partir do qual se oferece um léxico de respostas aos conflitos vivenciados pelos trabalhadores. Argumentamos que a adesão ao discurso das plataformas é parcial, de modo que o nível da atividade não é suficientemente compensatório para dar conta do esvaziamento de sentido decorrente das tarefas repetitivas. Todavia, cumpre função identitária em situações em que os entrevistados precisam explicar seus trabalhos aos outros. A ideologia gerencialista serve para reforçar os elementos positivos dos conflitos psicológicos decorrentes das contradições da organização do trabalho.

Na instância psicológica, analisamos as fontes de sofrimento no trabalho de acordo com dois planos distintos. Chama atenção o fato de que em ambos os planos os conflitos são verbalizados pelos trabalhadores, de forma consciente, contudo são confrontados somente de forma individualizada. O léxico gerencialista opera como elemento de base no confronto a situações ansiogênicas, de modo que os conflitos provenientes do gerenciamento do trabalho são interiorizados pelos trabalhadores e passam a ser individualizados e psicologizados (GAULEJAC; HANIQUE, 2015).

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, em síntese, referimo-nos a um contexto com precárias fontes de reconhecimento, cujas tarefas são geralmente esvaziadas de sentido e no qual as fontes de prazer tendem a ser cada vez mais escassas, em função do aumento da instabilidade e da descartabilidade. A organização do trabalho não oferece condições efetivas à expressão do desejo dos trabalhadores, à manifestação de singularidade e à realização de si. Ao contrário, ela produz ansiedade, insegurança e angústia, porém os sistemas mediadores garantem que tais sofrimentos e conflitos permaneçam escamoteados, sem que irrompam coletivamente, de forma organizada pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Contracampo: Brazilian Journal of Communication**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad**, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, [s. l.], 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Make money in your spare time**: get paid for completing simple tasks. [Seattle]: Amazon Mechanical Turk, c2005-2018. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker>. Acesso em: 11 jul. 2022.

ANSART, Pierre. **Idéologies, conflits et pouvoir**. Paris: PUF, 1977.

APPEN. **Join our crowd**. Chatswood: Appen, [2022]. Disponível em: https://appen.com/join-our-crowd/#part_time. Acesso em: 11 jul. 2022.

AUBERT, Nicole; GAULEJAC, Vincent de. **Le coût de l'excellence**. Nouvelle Édition. Paris: Seuil, 2007.

BARBROOK, Richard; CAMERON, Andy. The Californian Ideology. In: BARBROOK, Richard; CAMERON, Andy. **The internet revolution**: from dot-com capitalism to cybernetic communism. Amsterdam: Network Notebooks, 2015. p. 12-27.

BENANAV, Aaron. **Automation and the future of work**. Londres: Verso Books, 2020.

CASILLI, Antonio A. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.

CASTEL, Robert. **L'Insécurité sociale**: qu'est-ce qu'être protégé? Paris: Seuil, 2003.

CLICKWORKER. **Profit from your talents**. [Nova York]: Clickworker: c2005-2022. Disponível em: <https://www.clickworker.com/clickworker/?customer=false>. Acesso em: 11 jul. 2022.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Tradução: Adail Sobral. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

D'ANDRÉA, Carlos. **Pesquisando plataformas on-line**: conceitos e métodos. Salvador: EDUFBA, 2020.

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

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Tradução: Frank Sudant. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

EHRENBERG, Alain de. **O culto da performance**: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Tradução e organização: Pedro Bendassolli. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997a.

ENRIQUEZ, Eugène. **Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise**. Paris: Desclée de Brouwer, 1997b.

FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FRANZKE, Aline Shakti *et al.* **Internet research**: ethical guidelines 3.0. [S. l.]: AoIR, 2020. Disponível em: <https://aoir.org/reports/ethics3.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2022.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GAULEJAC, Vincent de. **Travail, les raisons de la colère**. Paris: Seuil, 2011.

GAULEJAC, Vincent de; HANIQUE, Fabienne. **Le capitalisme paradoxant**: un système qui rend fou. Paris: Seuil, 2015.

GAULEJAC, Vincent de; HANIQUE, Fabienne; ROCHE, Pierre. (org.) **La sociologie clinique**: enjeux théoriques et méthodologiques. Toulouse: Érès, 2012.

GERLITZ, Carolin; RIEDER, Bernhard. A platform perspective on social media metrics. **International Journal of Communication**, [s. l.], v. 12, p. 528-547, 2018. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/5974>. Acesso em: 23 nov. 2022.

GILLESPIE, Tarleton. A relevância dos algoritmos. **Revista Parágrafo**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 95-121, 2018. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/722>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GILLESPIE, Tarleton. The politics of ‘platforms’. **New Media & Society**, [s. l.], v. 12, n. 3, p. 347-364, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444809342738>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444809342738>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth. **Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass**. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre datificação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, São Cristóvão, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188/10214>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GROHMANN, Rafael; ARAÚJO, Willian F. Beyond Mechanical Turk: the work of Brazilians on global AI platforms. In: VERDEGEM, Pieter. **AI for everyone? Critical perspectives**. London: University of Westminster Press, 2021. p. 247-266.

GROHMANN, Rafael *et al.* Platform scams: Brazilian workers’ experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. **New Media & Society**, [s. l.], v. 24, n. 07, p. 1611-1631, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/14614448221099225>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14614448221099225>. Acesso em: 18 nov. 2022.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KÄSSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili; STEPHANY, Fabian. How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. **Social Science Research Network**, [s. l.], p. 1-16, 24 mar. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3810843>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3810843. Acesso em: 18 nov. 2022.

LIONBRIDGE. **Jobs at Lionbridge**. [S. l.]: Lionbridge Technologies, c2022. Disponível em: <https://www.lionbridge.com/join-our-team/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem- trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 15, n. 3, p. 34-38, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio G. The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. **Contracampo: Brazilian Journal of Communication**. Niterói, v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38252>. Acesso em: 18 nov. 2022.

NOBLE, Safiya Umoja. **Algorithms of oppression: how search engines reinforce racism**. Nova York: NYU Press, 2018.

NOBLE, Safiya Umoja; ROBERTS, Sarah T. Elites tecnológicas, meritocracia e mitos pós raciais no Vale do Silício. **Fronteiras: Estudos Midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 36-46, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.04>. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.04>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ONEFORMA. **Trabalhar onde você quiser, quando você quiser**. [S. l.]: PacterEdge, c2022. Disponível em: <https://jobs.oneforma.com/pt-br/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

PAGÈS, Max *et al.* **O poder das organizações**. Tradução: Maria Cecília Pereira Tavares e Sonia Símas Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.

PÉRILLEUX, Thomas; CULTIAUX, John. (org.). **Destins politiques de la souffrance: intervention sociale, justice, travail**. Toulouse: Érès, 2009. (Sociologie Clinique).

PLANTIN, Jean-Christophe *et al.* Infrastructure studies meet platform studies in the age of Google and Facebook. **New Media & Society**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 293-310, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444816661553>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461444816661553>. Acesso em: 18 nov. 2022.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. **Fronteiras: Estudos Midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 2-10, jan.-abr. 2020. DOI <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.01>. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.01>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ROBERTS, Sarah T. **Behind the screen**: content moderation in the shadows of social media. Londres: Yale University Press, 2019.

SADOWSKI, Jathan. When data is capital: datafication, accumulation, and extraction. **Big Data & Society**, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 1-12, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053951718820549>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053951718820549>. Acesso em: 18 nov. 2022.

SCHMIDT, Florian. The planetary stacking order of multilayered crowd-al systems. *In*: GRAHAM, Mark; FERRARI, Fabian. (org.). **Digital work in the planetary market**. Cambridge: MIT Press, 2022. p. 137-156.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

TASSINARI, Arianna; MACCARRONE, Vincenzo. Riders on the storm: workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. **Work, Employment and Society**, [s. l.], v. 34, n. 1, p. 35-54, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017019862954>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio A.; COVILLE, Marion. The trainer, the verifier, the imitator: three ways in which human platform workers support Artificial Intelligence. **Big Data & Society**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 1-12, 24 abr. de 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053951720919776>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053951720919776>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TUBARO, Paola *et al.* Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms. **Internet Policy Review**, [s. l.], v. 11, n. 1, p. 1-26, 2022. DOI: <https://doi.org/10.14763/2022.1.1623>. Disponível em: <https://policyreview.info/articles/analysis/hidden-inequalities-gendered-labour-women-micro-tasking-platforms>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TURATO, Egberto R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2003.

VANDEVELDE-ROUGALE, Agnès. **La novlangue managériale**: emprise et résistance. Toulouse: Érès, 2017.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; WAAL, Martijn de. **The platform society**: public values in a connective world. New York: Oxford, 2018.

VIANA BRAZ, Matheus. **Paradoxos do trabalho**: as faces da insegurança, da performance e da competição. Curitiba: Appris, 2019.

VIANA BRAZ, Matheus. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 134-172, 2021a. DOI: <http://doi.org/10.1590/15174522-111017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/wVd58kNBf4rN4NQxYwK6FtB/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

VIANA BRAZ, Matheus. **Trabalho, Sociologia Clínica e ação**: alternativas à individualização do sofrimento. Porto Alegre: Editora Fi, 2021b.

WOODCOCK, Jamie. **Marx at the arcade**: consoles, controllers, and class struggle. Chicago: Haymarket Books, 2019.

WOODCOCK, Jamie. **The fight against platform capitalism**: an inquiry into the global struggles of the gig economy. Londres: University of Westminster Press, 2021. DOI: <https://doi.org/10.16997/book51.d>. Disponível em: <https://www.uwestminsterpress.co.uk/site/chapters/m/10.16997/book51.d/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**: a critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.