

Gerenciamento algorítmico do trabalho e racismo no exercício do poder diretivo do empregador

Gestión algorítmica del trabajo y racismo en el ejercicio de la autoridad directiva del empleador

Algorithmic management of labor and racism in the exercise of employer's managerial authority

Stéfany Pina Barbosa

Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

 <https://orcid.org/0009-0000-5915-7254>  stefany.barbosa@direitosbc.br

Pablo Biondi

Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo, São Paulo, Brasil.

Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

 <https://orcid.org/0000-0002-7733-344X>  pablo.biondi@direitosbc.br

DOI <https://doi.org/10.61541/6jc1mh71>

Disponibilidade de dados Os dados estão disponíveis no corpo do texto.

Conflito de interesse Os autores declaram não haver conflitos de interesses.

Fluxo editorial / Editorial flow

Recebido em: 17.07.2026 Revisado em: 03.09.2026 Aprovado em: 29.09.2026 Publicado em: 08.11.2026

Editor responsável/ Responsible editor: Miguel Ivân Mendonça Carneiro



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

Artigo está licenciado sob forma de uma licença

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public

License (CC BY-NC-ND 4.0)

Resumo O objeto estudado no presente artigo é o modo como as práticas racistas subsistem no gerenciamento algorítmico do trabalho, sendo esse um problema identificável não apenas no perfil *racial* da massa de entregadores e motoristas plataformizados, mas também em procedimentos tecnológicos específicos, como é o caso do reconhecimento facial. Apoiando-se em elaborações teóricas e em dados levantados por estudos específicos, o artigo demonstra que o poder diretivo do empregador, ainda que repaginado pela uberização e pelo gerenciamento algorítmico do trabalho que a caracteriza, segue sendo permeável às contradições inerentes ao mercado de trabalho brasileiro, sobretudo à violência racista. O gerenciamento algorítmico do trabalho intensifica a exploração e a opressão sobre trabalhadores negros, atuando como um fator que, a um só tempo, reforça a subordinação e mina a eficácia de direitos básicos.

Palavras-chave: gestão algorítmica; racismo; subordinação; uberização

Resumen El objeto estudiado en este artículo es la persistencia de prácticas racistas en la gestión algorítmica del trabajo, un problema identificable no solo en el perfil racial de la fuerza laboral de repartidores y conductores de plataformas, sino también en procedimientos tecnológicos específicos, como el reconocimiento facial. A partir de marcos teóricos y datos recopilados de estudios específicos, el artículo demuestra que el poder de dirección del empleador, incluso cuando se ve reconfigurado por la uberización y la gestión algorítmica del trabajo que la caracteriza, sigue sujeto a las contradicciones inherentes al mercado laboral brasileño, en particular a la violencia racista. La gestión algorítmica del trabajo intensifica la explotación y la opresión de los trabajadores negros, actuando como un factor que refuerza simultáneamente la subordinación y socava la eficacia de los derechos fundamentales.

Palabras clave: gestión algorítmica; racismo; subordinación; uberización

Abstract The studied object in this paper is the way racist practices persist within algorithmic management of labor, a problem identifiable not only in the racial profile of the workforce of platform-based delivery workers and drivers but also in specific technological procedures, such as facial recognition. Drawing on theoretical frameworks and data collected from specific studies, the article demonstrates that the employer's managerial authority, even when reshaped by Uber-like experience and the algorithmic management of work that characterizes it, remains susceptible to the contradictions inherent to Brazilian labor market, particularly racist violence. Algorithmic management of labour intensifies the exploitation and oppression of black workers, functioning as a factor that simultaneously reinforces subordination and undermines the effectiveness of basic rights.

Keywords: algorithmic management; racism; subordination; uberization

1. Introdução



O mundo do trabalho contemporâneo atravessa uma transformação substancial, marcada pela transição das formas clássicas de dispêndio da força física e intelectual para modalidades mediadas por tecnologias digitais e por dispositivos informacionais. Tal fenômeno, amplamente designado como uberização, não representa o fim do trabalho, mas sim a consolidação de um

novo proletariado de serviços, organizado de acordo com a perspectiva do just-in-time. Numa época de globalização e de “mercado total”, tomando emprestado o termo usado por Alain Supiot, a força de trabalho é tratada cada vez mais como um capital humano manuseável, sujeito a práticas de “governança pelos números” (Supiot, 2014). Ora, é na esteira desse processo que emerge o gerenciamento algorítmico do trabalho, configurando-se como uma nova expressão do poder diretivo do empregador, automatizando métricas de produtividade e intensificando os mecanismos de vigilância e controle contínuo.

A compreensão da uberização no Brasil demanda, necessariamente, uma análise da natureza da venda da força de trabalho no mercado capitalista. Sob os marcos do emprego, o trabalhador se submete, historicamente, a uma hierarquia oficial que se exerce num intervalo de tempo bem delimitado (a jornada de trabalho). Não obstante, o discurso das plataformas digitais — ao designar os trabalhadores como “parceiros” ou “colaboradores” — dissimula uma realidade em que estes permanecem à disposição integral do capital, a quem são transferidos os riscos da atividade, com consequente extensão do tempo não remunerado de trabalho. No contexto brasileiro, essa exploração não se apresenta como fenômeno neutro, mas encontra-se profundamente enraizada em uma formação social que historicamente relegou à população negra a condição de “reserva da reserva” do capital, destinada às ocupações mais precárias e desprovidas de proteção.

O problema central investigado neste artigo reside na constatação de que o gerenciamento algorítmico não constitui mecanismo neutro, mas antes instrumento que possibilita a subsistência e o aprofundamento de práticas racistas no exercício do poder diretivo. Tal discriminação evidencia-se de maneira inequívoca no perfil racial da massa de entregadores e motoristas no Brasil. Além da sobre-representação na precariedade laboral, o racismo manifesta-se em procedimentos tecnológicos específicos, a exemplo do reconhecimento facial, cujas falhas sistemáticas e seletivas incidem sobre trabalhadores negros, configurando uma espécie de “versão 4.0” do racismo estrutural brasileiro.

O objetivo fundamental deste estudo consiste em submeter o trabalho plataformizado a exame crítico, partindo da premissa da exploração capitalista e reconhecendo que, no Brasil, tal exploração possui um recorte racial indissociável de sua formação histórica. Pretende-se demonstrar como as tecnologias de vigilância e o controle biométrico, longe de conferirem autonomia aos trabalhadores, acentuam sua subordinação e reiteram a posição de exclusão historicamente ocupada pela população negra no mercado de trabalho.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa fundamenta-se em revisão bibliográfica, com base em fontes das áreas jurídica, sociológica e filosófica, articuladas a dados quantitativos

oriundos de pesquisas institucionais, os quais fornecem sustentação empírica à análise teórica desenvolvida. Tem-se, assim, uma abordagem profundamente interdisciplinar, algo que se impõe não apenas para se superar as barreiras positivistas da dogmática jurídica, como também para se alcançar a densidade necessária à compreensão do nexos entre discriminação racial e precarização das relações de trabalho.

Os resultados alcançados indicam que, não obstante repaginado pela tecnologia e por técnicas de gamificação, o poder de comando do empregador permanece permeável à violência racista inerente à sociedade brasileira. O gerenciamento algorítmico, nesse sentido, intensifica a opressão sobre trabalhadores negros, atuando como fator de reforço da subordinação e, concomitantemente, comprometendo a efetividade de direitos fundamentais básicos.

Para melhor sistematização da análise, o artigo estrutura-se em três seções: a primeira, intitulada "Do trabalho subordinado clássico ao controle algorítmico", analisa a continuidade e a sofisticação do consumo capitalista da força de trabalho uberizada (em comparação com a forma clássica do emprego); a segunda, "Uberização e relações de trabalho racializadas no contexto brasileiro", discute a precariedade do trabalho por demanda e o modo pelo qual o racismo opera como critério na regulação dos mecanismos de recrutamento para postos vulneráveis; a terceira, "Uberização, racismo algorítmico e reconhecimento facial", examina os dispositivos panópticos de vigilância e a forma pela qual as falhas dos algoritmos biométricos automatizam a repressão e o desfavorecimento do trabalhador negro.

2. Do trabalho subordinação em sua forma clássica ao trabalho sujeito ao controle algorítmico

Quando pensamos em força de trabalho, geralmente pensamos na força física do trabalho — o esforço muscular, o desgaste corporal, o suor de quem opera máquinas ou carrega peso. Também é preciso incorporar nessa definição a capacidade intelectual de quem trabalha, produzindo utilidades que não se confundem com uma dada materialidade física. Nesse sentido, podemos recorrer à concepção de Karl Marx, na qual se explica que, no mundo capitalista em que vivemos, o trabalhador precisa vender a sua força de trabalho enquanto capacidade criadora em sentido amplo, o que a converte num bem que funciona como qualquer outra mercadoria. O que o trabalhador cede nessa transação é a sua capacidade de trabalho em troca da paga salarial durante um período delimitado. “Se lhe fosse permitido vendê-la sem limitação de tempo”, sustenta Marx (1996, p. 98), “teríamos imediatamente restabelecida a escravatura”.

A partir dessas ideias, é possível perceber que, para Marx, uma das diferenças fundamentais entre o trabalho assalariado e a escravidão reside no controle do tempo. O contrato de trabalho limita a quantidade de tempo em que a capacidade laboral do trabalhador fica sob controle do capitalista: a venda dessa mercadoria se dá dentro de uma quantidade de horas no dia e pode ser renovada por dias, meses ou anos. O proprietário dos meios de produção, assim, não adquire para si o poder de dispor da força de trabalho em definitivo (um consumo que se estenderia por toda a vida do produtor). Assim, a relação de assalariamento não representa exatamente a independência do trabalhador, mas sim uma forma controlada e temporária de submissão, mascarada pela lógica do mercado, que faz parecer natural e justo algo que, na prática, é uma relação de poder entre quem compra e quem vende o próprio tempo e esforço.

Quando o capitalista compra a força de trabalho do assalariado e paga por ela o valor devido, ele passa a ter, como qualquer comprador, o direito de utilizar aquilo que comprou. Isso significa que a força de trabalho de uma pessoa só é efetivamente utilizada quando ela está trabalhando, da mesma forma que uma máquina só é aproveitada quando está em funcionamento. Dessa forma, ao pagar o valor diário ou semanal pela força de trabalho do trabalhador, o capitalista desfruta do direito de utilizá-la — ou seja, de fazer o trabalhador produzir — durante toda a jornada, seja o dia inteiro ou a semana completa (Marx, 1996, p. 101).

Nesse sentido, a força de trabalho continua sendo consumida no mercado atualmente. A novidade está nas novas formas desse consumo. Segundo Ricardo Antunes, diferentemente do que se poderia esperar — a substituição total do trabalho humano pelas tecnologias digitais e pelo maquinário informacional —, o que de fato ocorre é o surgimento e o crescimento acelerado de uma nova classe trabalhadora própria da era digital. Esses trabalhadores exercem funções ora intermitentes, ora mais regulares, impulsionadas pelas tecnologias de informação e comunicação, que integram, por meio dos *smartphones*, as mais diversas formas de trabalho. Assim, ao invés do desaparecimento do trabalho na era digital, o que se observa é a multiplicação expressiva desse novo proletariado de serviços (Antunes, 2018, p. 35).

Nessas novas modalidades de exploração capitalista da força de trabalho, esses

trabalhadores vivenciam longas jornadas laborais sem desfrutar de inúmeros direitos trabalhistas e previdenciários, e não raro nutrido a ilusão de que, no trabalho uberizado, seriam seus próprios patrões. Seguindo os apontamentos de Viviane Vidigal, podemos constatar que, no que concerne as principais plataformas de entregas que operam no Brasil (ifood, Rappi e Loggi), há uma recusa sistemática quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas, e que se dá sob o mantra “Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente” (Vidigal, 2020, p. 280). Tudo se passa como se as plataformas apenas oferecessem um serviço de intermediação tecnológica entre empresas fornecedoras, trabalhadores tidos como “parceiros” ou “colaboradores” e clientes.

Essa retórica de parceria encobre uma situação na qual o trabalhador está sempre à disposição da empresa (ou é pressionado para se conectar pelo maior tempo possível), recebendo apenas, no entanto, pelo serviço efetivamente prestado. É o que se pode chamar de lógica do *just in time* aplicada ao trabalho: o uso flexível da força de trabalho, a falta de proteção contra a desvalorização dessa força, a extensão do tempo não remunerado e a transferência dos riscos e custos da atividade para o próprio trabalhador. Ainda que continue subordinado à empresa, ele passa a ser o único responsável por garantir sua sobrevivência e sua própria reprodução social (Abílio, 2020, p. 582).

Essa precarização se manifesta de forma ainda mais grave entre os trabalhadores mais jovens e vulneráveis, como relata Douglas Alexandre Santos Silva em sua pesquisa de campo. O autor descreve o caso de Davi, um entregador de apenas 17 anos que, para contornar a exigência de idade mínima de 18 anos imposta pelos aplicativos de *delivery*, utilizava os dados cadastrais de um tio. Em um dos dias observados pelo pesquisador, Davi chegou ao local de trabalho às 10h da manhã e, mais de 24 horas depois, ainda não havia recebido nenhuma solicitação de entrega — permanecendo todo esse período sem qualquer suporte da plataforma ou perspectiva de solução para o problema. Arcando com os custos de transporte e alimentação, ele encerrou o dia sem qualquer remuneração (Silva, 2025, p. 53), evidenciando como a lógica do *just in time* não apenas transfere ao trabalhador os riscos da atividade, como também acaba estimulando que ele os compartilhe com os seus pares diante da urgência de obter renda.

Ademais, essas mesmas plataformas se valem de mecanismos discursivos para induzir o trabalhador a se identificar como empreendedor (Cardoso; Mendes, 2023), aprofundando ainda mais a precarização do trabalho e a manutenção de mão de obra barata. O que se observa no bojo da uberização, portanto, é uma modalidade laboral pautada na lógica do "cada um por si", na qual o suposto "intermediador" busca eximir-se de responsabilidades e apenas lucrar com sua plataforma, beneficiando-se diretamente do aviltamento das condições laborais de uma fração crescente da classe trabalhadora.

Além disso, segundo Viviane Vidigal, esse cenário se agravou após a pandemia, quando houve um aumento expressivo no número de trabalhadores disputando as mesmas demandas com aqueles que já atuavam na atividade antes desse período — o que, somado ao rebaixamento da remuneração já observado anteriormente, intensificou ainda mais a precarização do trabalho (Vidigal, 2020, p. 283). Para Ludmila Costhek Abílio (2020, p. 593), é justamente essa combinação de fatores¹ — mais trabalhadores disputando menos oportunidades e recebendo cada vez menos por elas — que aprofunda o quadro de precariedade vivido por essa nova força de trabalho.

Do ponto de vista do direito do trabalho, a uberização coloca questões que vão além do déficit de proteção social. Impõe-se um debate a respeito do elemento da subordinação, o qual constitui, na compreensão doutrinária e jurisprudencial brasileira, um requisito indispensável para a caracterização da relação de emprego — uma categoria que se distingue da relação de trabalho *lato sensu* (Delgado, 2019, p. 333-334; Barros, 2016, p. 147-148). Aliás, não só no Brasil, mas por toda parte se coloca o entendimento de que, para fins de direito do trabalho, tem-se como atividade central o trabalho que

¹ Para Abílio, uma das hipóteses possíveis de precarização “é que, no contexto de crise sanitária e econômica, tenha havido uma ampliação significativa de pedidos de cadastramento por trabalhadores desempregados e/ou provenientes de outras ocupações, que veem na entrega por aplicativo uma possibilidade de geração de renda. A regulação do tamanho do exército de trabalhadores e de sua variação está nas mãos das empresas. Provavelmente houve ampliação do contingente de trabalhadores, diluição da distribuição do trabalho e retirada de bonificações (49% dos entrevistados disseram que a bonificação diminuiu durante a pandemia). O que fica evidente é a condição do trabalhador uberizado, que está sujeito a mudanças sumárias no valor de sua hora e na distribuição do trabalho, que também se traduzem em longas jornadas e aumento dos riscos e custos. Ao mesmo tempo que ganham visibilidade e centralidade como serviço essencial para o isolamento, os entregadores enfrentam a piora de suas condições de trabalho. Em contrapartida, também se organizam politicamente como multidão de uberizados” (Abílio, 2020, p. 593-594).

se pode considerar como subordinado (Sanseverino, 1976, p. 46; Kahn-Freund, 1983, p. 22).

A subordinação do trabalhador nada mais é do que a outra face do poder diretivo do empregador. Esse poder, vale dizer, é descrito pela dogmática justtrabalhista como um poder organizativo ou de comando que corresponde às prerrogativas de organização da estrutura e do espaço empresarial, o que abrange o processo de trabalho que se realiza nos estabelecimentos. Trata-se, nessa perspectiva, de poder atribuído ao empregador para determinar regras técnico-organizativas a serem observadas pelo trabalhador no cumprimento da obrigação contratual que lhe cabe (Delgado, 2019, p. 792-793).

Os elementos acima apresentados indicam que a subordinação do trabalhador nos termos do direito do trabalho está vinculada a um caráter contratual e institucional, e que enseja uma polêmica doutrinária acerca da prevalência de um ou outro aspecto do poder empregatício. No período atual, tem-se como hegemônica a concepção que privilegia o aspecto contratual. É com base nessa leitura que se chega ao entendimento de que, a despeito da estrutura hierárquica da organização empresarial, a subordinação do empregado ao empregador não produz um *status subjectionis*, pois se trata apenas de uma situação jurídica determinada. Não se trata de relação senhorial, em que todo o poder está concentrado numa das partes. O que se tem, ao contrário, é um vínculo de natureza jurídica, fundamentado e limitado nos termos do contrato (Maranhão, 2005, p. 246). Com isso se enfatiza que a subordinação não é um domínio sobre a pessoa do trabalhador, e sim um poder jurídico que, como tal, “só pode escoar-se juridicamente”, de modo que “a conduta das partes de um contrato de trabalho desenvolve-se em planos de enredamento jurídico, preenchível por atos recíprocos que mais ou menos intensamente revelam a subordinação” (Vilhena, 2005, p. 517).

Ainda assim, não se pode desconsiderar que a empresa detém a faculdade de impor unilateralmente determinadas condições contratuais, sendo que essa discricionariedade é mascarada pela via da adesividade contratual (Melhado, 2003, p. 190). A isso se soma o chamado *jus variandi* do empregador, o qual consiste num modo específico de atuação do poder diretivo. Por meio desse direito-poder, o titular se permite ajustar a prestação laboral do empregado às alterações estruturais e

conjunturais no âmbito da organização empresarial. Ajustar, nesse caso, significa fazer variações no interior das disposições contratuais. Ocorre então que, “ao *variar*, o empregador se move por entre as cláusulas do contrato, ocupando, liberando e reocupando, a cada instante, novos espaços” (Viana, 1996, p. 214).

Segundo Octávio Bueno Magano, o poder diretivo triparte-se, em suas áreas de atuação, em poder organizacional (gestão da empresa), poder disciplinar (*jus puniendi* sobre os empregados) e poder diretivo em sentido estrito. Quanto a este último, seria por meio dele que a faculdade de dar ordens aos trabalhadores se consubstancia (comandar o trabalho alheio), e é somente com ele que se supera a larga margem de indeterminação contida no contrato de trabalho (Magano, 1982, p. 98). Nessa definição, o poder empregatício aparece num sentido um tanto restritivo, atrelado à ideia de comando enquanto imposição de uma vontade.² No entanto, o que se observa contemporaneamente é uma capacidade crescente de controle sobre a atividade do trabalhador que não adquire expressamente a feição de atos de comando, e isso é particularmente notório na gestão algorítmica do trabalho.

Conforme explana Valerio De Stefano, a inteligência artificial, o uso de *big data* e a gestão por algoritmo já se fazem presentes no mundo do trabalho, ganhando espaço sem que haja previamente um debate sobre os riscos colocados. Um dos mais destacados exemplos trazidos pelo autor é o dos trabalhadores da Amazon, os quais são submetidos a ferramentas tecnológicas que aferem a sua eficiência nas atividades operacionais. Nesse sistema, os trabalhadores com desempenho abaixo das métricas projetadas pelo sistema de vigilância podem ter o seu contrato rescindido de modo automático, sem a participação de supervisores (De Stefano, 2020, p. 26-27). Em adendo, as formas intensas de vigilância não se aplicam apenas a empregos com baixos salários. São cada vez mais comuns as práticas de RH que se socorrem da inteligência artificial e realizam tanto uma gestão por algoritmo quanto um monitoramento eletrônico do desempenho (o qual se dá a partir de vigilância dos e-mails, escutas telefônicas, rastreamento de conteúdos nos computadores, contagem do tempo de uso dos aparelhos etc.). Todos os dados coletados podem ser usados como indicadores de produtividade (De Stefano, 2020, p. 27-28).

² A fórmula clássica do comando implica exprime-se como um “eu quero e tu deves” (Lumia, 2020, p. 43).

A uberização, como se verá, apresenta todas essas características, ainda que camufladas, mitigadas e eventualmente adaptadas a uma nova forma de organização assumida por determinadas empresas – uma forma que corrói a figura do emprego e fomenta a precariedade, sobretudo no que diz respeito a setores da classe trabalhadora que já se encontram especialmente vulnerabilizados por conta de determinados processos históricos. Se, no século XX, a noção de emprego significava uma qualificação do trabalho, no sentido de envolvê-lo com um estatuto protetor que impedia o seu nivelamento com outras atividades comerciais, o que se observa na contemporaneidade é uma sofisticação da precariedade: carecer de proteção social significa, na óptica neoliberal, habilitar-se para as experiências de autonomia e independência sugeridas pela ideologia do empreendedorismo, a qual seduz com o discurso do empresariamento de si mesmo (Dardot; Laval, 2016).

3.Uberização e relações de trabalho racializadas no contexto brasileiro

A uberização é o ponto culminante de um processo de dispersão do trabalho e de centralização do controle que, num contexto de reconfiguração do papel do Estado nas relações entre capital e trabalho, encontra nas novas tecnologias de comunicação um arrimo fundamental, um sustentáculo para os esforços de reconfiguração das relações laborais no sentido do desmonte (ou ao menos evitação) da categoria do emprego. Tem-se, assim, um movimento de dispersão-concentração³ amparado num controle algoritmo do trabalho que “possibilita o mapeamento e a administração da atividade cotidiana da multidão dispersa de centenas de milhares de trabalhadores disponíveis e engajados” (Abílio, 2020, p. 580).

Vale acrescentar que o engajamento desses trabalhadores dá-se a partir de técnicas gerenciais de gamificação que reforçam o elemento de informalidade no trabalho em nome de uma prática produtivista. Empresas como a Uber recorrem a

³ Esse movimento impõe-se como um intenso vetor de informalidade no mercado de trabalho. A contratação expressa cede lugar à ativação do cadastro; o caráter determinado do valor da hora de trabalho cede lugar a uma dinâmica algorítmica obscura de precificação; a dispensa cede lugar a práticas de bloqueio e desativações (Abílio, 2026).

“‘missões’, ‘insígnias’, desafios, promoções, preço dinâmico, bonificações em dinheiro, além de outros elementos que seriam usados para manter os(as) condutores nas ruas por mais tempo” (Vidigal, 2021, p. 48). A intensificação do trabalho, sempre de forma a transferir riscos ao trabalhador, é estimulada de modo lúdico, que faz do prolongamento da jornada laboral um desafio pessoal para o obreiro, ao mesmo tempo em que toca a sua eventual necessidade de ampliar os valores monetários que auferiria ordinariamente. Diante disso, e tomando-se como referência uma pesquisa empírica na cidade de Campinas, não surpreende o fato de que 53% dos motofretistas entrevistados (negros em sua maioria) trabalham mais de 60 horas por semana, e que 21% trabalham mais de 80 horas semanais (Abílio, 2026).

Entendida como “aplicação de sistemas de jogos (competição, prêmios, quantificação do comportamento do usuário) em domínios que não têm relação com aqueles, como no trabalho”, a gamificação adota como finalidade imediata “promover o engajamento de trabalhadores e consumidores por meio de desafios e competições baseados em desempenho e incentivos e, em decorrência disso, obter melhores resultados” (Oliveira, 2021, p. 2). Enquanto técnica sutil de estímulo à ampliação da jornada de trabalho, a gamificação é o instrumento perfeito para a proposta de uma governança algorítmica que se insinua como um poder aparentemente suave, um “governo sem governo” que assume ares tecnocráticos diante da crescente opacidade operacional das plataformas (Oliveira, 2021, p. 4-5).

Importa notar que a gestão algorítmica e gamificada do trabalho não se baseia apenas em estímulos positivos. Conforme relataram ex-empregados da Uber, a empresa adere à técnica do *carrots and sticks* para administrar a multidão de motoristas “parceiros” ou “colaboradores”, alternando entre o oferecimento de recompensas e a ameaça de punições. A subordinação do trabalho está presente, ainda que dissimulada pela retórica da empresa e pela informalidade dos contratos.⁴ É com base nessa subordinação que os motoristas que assumem uma postura contestadora são, corriqueiramente, alvo de punições silenciosas, sendo reiteradamente preteridos na

⁴ “The fact that drivers work under a constant threat that Uber will terminate the relationship with them does not in itself suggest subordination/control. It is the fact that Uber uses the ratings given by customers and other information collected by the app to monitor drivers’ actions and ensure that they abide by Uber rules that creates subordination” (Davidov, 2017, p. 12).

distribuição das corridas. Trata-se de castigo que é aplicado tacitamente, sem que o trabalhador repreendido seja notificado. Há, nessas condições, um exercício do poder diretivo enquanto *jus puniendi*, mas que, tirando proveito da burla ao enquadramento no emprego, consuma-se como prática repressiva desprovida dos limites que o direito do trabalho impõe ao castigo empregatício.⁵

Está claro, então, que a uberização instaura um regime de trabalho altamente precário que, não bastasse esse caráter proveniente de uma lógica de labor “*on demand*”, incrementa as técnicas de gerenciamento do empregador, gamificando benefícios para prolongar a jornada e dando ensejo a um poder punitivo desmedido. Não admira, portanto, que o trabalho plataformizado acabe por absorver os extratos mais vulneráveis da classe que vive da venda da sua força de trabalho. São esses os setores absorvidos com mais facilidade por um mecanismo “associado ao(a) trabalhador(a) integralmente disponível para o trabalho, à conformação do(a) trabalhador *just-in-time*, isto é, um(a) trabalhador(a) sob demanda (Vidigal, 2021, p. 50). A questão da imigração é exemplar: não é por acaso que, em países da América Latina como Argentina, Peru, Colômbia, Equador e México, os trabalhadores vinculados a aplicativos de entrega são de 60% a 84% imigrantes dependendo do país; não é à toa que esse tipo de precarização abarca prioritariamente imigrantes latinos em Nova York e trabalhadores indianos, nepaleses e bangladenses em Portugal (Carvalho; Melo, 2025, p. 42).

No Brasil, sobressai na composição desse estrato mais vulnerável a clivagem racial existente no mercado de trabalho. Embora o discurso das plataformas tente universalizar a figura do “colaborador” e edulcorá-la com a perspectiva do empreendedorismo, a realidade brasileira impõe um recorte racial nítido no que diz respeito a essa força de trabalho precarizada. Conforme estudo do Cebrap patrocinado pela Amobitec (com recorte temporal de 01/05/2021 a 30/04/2022), constatou-se que 62% dos motoristas e 68% dos entregadores do país declaram-se como negros (Amobitec, 2024). Esses trabalhadores, que em sua maioria não cursaram o ensino

⁵ Em direito do trabalho, a pena deve ser proporcional à falta cometida e aplicada com critérios de individuação, isto é, levando-se em conta as condições pregressas do empregado. Uma penalidade excessiva é sempre uma lesão a direito que, como tal, não pode ser subtraída do exame judicial. Negar a caracterização de emprego significa negar esse controle jurídico ao ato punitivo (Coutinho, 1999).

superior, encontram na uberização não uma oportunidade de empreendedorismo, mas a face atualizada de uma precarização histórica que agora é mediada por códigos e telas. Essa realidade também é evidenciada pela pesquisa quantitativa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike), que entrevistou 270 entregadores ciclistas por aplicativo na cidade de São Paulo em 2019. O levantamento confirma que os chamados *bikeboys* uberizados são majoritariamente negros (71%) e jovens, já que 75% dos entrevistados tinham até 27 anos. Além disso, a pesquisa revela as condições precárias dessa atividade: em média, esses trabalhadores recebiam R\$ 936,00 por mês, e 57% relataram atuar de segunda a domingo, sem folga fixa. Vale citar ainda que a média calculada de tempo à disposição do aplicativo foi de 9 horas e 24 minutos por dia (Aliança Bike, 2019).

E isso não é tudo. Analisando dados recolhidos pelo grupo de pesquisa Trab21 da FND (UFRJ), Eneida dos Santos e Rodrigo Carelli não apenas confirmam que os negros estão sobrerrepresentados no trabalho plataformizado (e mais ainda no caso dos *bikeboys*), como constataam ainda que, dentro desse campo precarizado, os trabalhadores negros recebem remunerações inferiores em comparação com os brancos (Santos; Carelli, 2022, p. 24). A disparidade verificável no mercado de trabalho como um todo segue produzindo efeitos dentro da própria esfera de precariedade, a despeito do caráter anônimo da multidão de “colaboradores”. Não por acaso, a uberização tem se espalhado por toda parte, sobretudo nos setores do mercado de trabalho em que há uma maioria de negros, como é o caso do trabalho doméstico assalariado.⁶

4. Uberização, racismo algorítmico e reconhecimento facial

Cumpramos observar que, no atual cenário de plataformização/precarização, o controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores se intensifica por meio de dispositivos algorítmicos de vigilância – dispositivos que usualmente reproduzem os padrões racistas do mercado de trabalho e da sociedade como um todo. O aplicativo do iFood, por exemplo, exige que os entregadores enviem diariamente uma foto para

⁶ “Na ausência da organização em categorias profissionais, triunfa a ilusão do empresariamento de si. Para ascender ao ‘profissionalismo’, a trabalhadora doméstica precisa lançar-se no mercado como autônoma (‘colaboradora’ ou ‘parceira’ das empresas de ‘agenciamento’) ou mesmo como MEI, a exemplo da exortação presente em plataformas como a ‘Parafuzo’” (Biondi, 2026, p. 159).

reconhecimento facial, antes ou durante as entregas, com o objetivo declarado de evitar fraudes e invasões de conta. Esse tipo de reconhecimento ocorre mediante a coleta de dados faciais e a posterior análise da imagem capturada por um algoritmo de inteligência artificial (Costa; Kremer, 2022, p. 146). Apesar de parecer insuspeita, tal prática dá vazão, conforme veremos, às contradições raciais presentes no Brasil.

Nesse contexto, no ano passado, a empresa iFood foi condenada judicialmente a indenizar um entregador após uma falha em seu reconhecimento facial que o impediu de trabalhar. O caso envolveu o entregador Tiago Alves, que relatou ter sido bloqueado pela plataforma mesmo estando habituado ao procedimento de verificação. Ao entrar em contato com o suporte da empresa, foi informado de que outra pessoa estaria utilizando sua conta; contudo, as fotos enviadas pela equipe de atendimento como suposta prova da fraude eram, na verdade, do próprio trabalhador. Na sentença, o juiz do trabalho Charbel Chater entendeu que a conduta violou a dignidade humana do trabalhador e reconheceu a falha como de natureza racista. Tiago relatou ter se sentido rejeitado pela plataforma e afirmou que, inicialmente, não associou o ocorrido a um caso de discriminação racial, compreensão que só veio a se consolidar posteriormente, ao buscar orientação jurídica e tomar conhecimento do conceito de racismo algorítmico. Segundo ele, a perda da renda proveniente do aplicativo comprometeu imediatamente sua subsistência, gerando primeiro tristeza e, em seguida, revolta diante da falta de solução por parte da empresa (Magalhães, 2025).

A experiência vivida por Tiago com a plataforma de entregas tem se repetido em diversas outras instâncias, inclusive nas relações de consumo. As tecnologias de reconhecimento facial têm impactado negativamente os grupos racialmente oprimidos, e a razão para isso é de ordem social, e não técnica. Os algoritmos utilizados nos sistemas biométricos propiciam decisões automáticas que, no entanto, passam invariavelmente por uma engenharia humana, mesmo quando o sistema é programado para coletar novas informações e adaptar padrões (*machine learning*). De acordo com Bianca Kremer, “os algoritmos desenvolvidos por humanos para aprendizado de máquina possuem alto potencial de absorção de preconceitos e discriminações que já fazem parte da organização da sociedade” (Kremer, 2023). Nesse sentido, quando algoritmos passam a definir o que representa risco, mérito ou confiabilidade, a partir de parâmetros

estabelecidos por seus criadores, o racismo algorítmico funciona como uma atualização do racismo estrutural, reproduzindo, sob aparência de neutralidade técnica, desigualdades já existentes na sociedade — uma vez que as tecnologias não são neutras e tendem a representar os valores de quem as desenvolve.

Nessa mesma perspectiva de vigilância tecnológica, o governo do Estado de São Paulo ampliou o uso de câmeras com reconhecimento facial e leitura automática de placas para identificação de foragidos da Justiça (Governo de SP, 2026). Tal medida segue o padrão da capital paulista, que instituiu o “Smart Sampa”, celebrado como o maior sistema de monitoramento da América Latina, e que tem como eixo a utilização de “alertas inteligentes” a partir de um sistema algorítmico de reconhecimento facial (Programa Smart Sampa). Tais iniciativas pretendem aprofundar os modelos de vigilância testados em estados como Bahia, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Paraíba. Nesses modelos, a experiência foi bastante elucidativa: nos casos monitorados pela Rede de Observatórios da Segurança, em particular no tocante àqueles “em que havia informações sobre raça e cor, ou quando havia imagens dos abordados (42 casos), 90,5% das pessoas eram negras e 9,5% eram brancas”, o que sugere “uma atualização *high-tech* para o velho e conhecido racismo que está na base do sistema de justiça criminal e tem guiado o trabalho policial há décadas” (Nunes, 2019, p. 69-70). Ora, ao que tudo indica, essa mesma “atualização” está em curso no que concerne as práticas de discriminação racial no mercado de trabalho.

Importa acrescentar que as relações de trabalho vem se tornado cada vez mais panópticas, mesmo no âmbito típico do emprego, o que se verifica no controle biométrico de ponto, nos softwares de monitoramento do teletrabalho e nas ferramentas de observação e análise do comportamento das equipes no local de trabalho.⁷ De acordo com Michel Foucault, filósofo que enfatizou o papel do poder disciplinar na modernidade, foi decisivo o movimento de “extensão progressiva dos dispositivos de disciplina ao longo dos séculos XVII e XVIII, sua multiplicação através de

⁷ Não se pode ignorar a existência de “empresas especializadas em fornecimento de *softwares* para controle de jornada de trabalho por reconhecimento facial, para implantação de tecnologias de monitoramento de trabalhadores externos por GPS, além de uma gama de outras tecnologias que têm revolucionado o setor de Recursos Humanos e o processo de tomada de decisões sobre os rumos empresariais utilizando algoritmos”. (Oliveira; Silva, 2024, p. 280).

todo o corpo social, a formação do que se poderia chamar grosso modo a sociedade disciplinar” (Foucault, 1987, p. 173). E se, num primeiro momento, a vigilância ininterrupta e onisciente metaforizada no panóptico se exercia sobretudo nos espaços de preparação da força de trabalho (o cárcere e as associações religiosas de beneficência), hoje esse projeto se realiza, com meios técnicos muito mais eficazes, no âmbito da empresa – seja na relação de emprego, seja nas formas precárias de trabalho. É nesse sentido que Reginaldo Melhado se indagava, de modo visionário, se não estaríamos nos encaminhando “para um *panoptisme* pós-moderno, cibernético, em que o controle sobre o trabalho e o trabalhador se fará com os olhos e cérebros eletrônicos” (Melhado, 2003, p. 212). De todo modo, chama a atenção o paralelismo entre o funcionamento de instituições repressivas ou disciplinares e o funcionamento de um tipo de empresa que exalta a independência do trabalhador-empREENDEDOR, mas que, na prática, não abre mão da prerrogativa de exercer um controle policesco (com as mesmas ferramentas da segurança pública) sobre os seus “parceiros”.

Segundo Tarcizio Silva, o National Institute of Standards and Technology (NIST), dos Estados Unidos, avalia sistemas de reconhecimento facial e biometria desde 1994, com abrangência cada vez maior conforme esse mercado se expande. Embora edições anteriores dos testes tenham incorporado de forma inconsistente variáveis demográficas como raça, gênero e idade, a pressão pública sobre o tema levou, em 2019, à publicação de um relatório detalhado sobre os efeitos demográficos em 189 algoritmos testados, oriundos de países como Estados Unidos e China. O estudo constatou que as taxas de “falsos positivos” são de dez a cem vezes mais altas para pessoas negras, asiáticas ou indígenas, sendo que, no caso da população negra, os erros se mostraram consistentemente mais graves nos sistemas destinados a fins policiais (Silva, 2022, p. 119).⁸

Além disso, o autor observa que também as câmeras corporais utilizadas por agentes de segurança apresentam falhas técnicas relevantes, não identificando grupos

⁸ No Brasil, constata-se que a maioria dos projetos que se servem de TRF (Tecnologias de Reconhecimento Facial) “opera sem atender aos padrões mínimos de transparência ativa e passiva”, o que significa que “a população não conhece informações essenciais sobre o funcionamento dessas tecnologias, os custos envolvidos, os fornecedores contratados ou mesmo a real eficácia dessas ferramentas na alegada redução da criminalidade” (Vigilância, 2024).

racialmente oprimidos com a mesma precisão obtida para outros grupos (Silva, 2022, p. 120). Apesar dessa seletividade penal já conhecida, abordagens policiais a pessoas negras frequentemente são tratadas como espetáculo, seja por meio da divulgação de ações truculentas pelos próprios agentes, seja por sua mediação em programas televisivos, a exemplo de coberturas do tipo "Polícia 24h". Daí concluir-se que, em sociedades marcadas pela seletividade penal racista — como é o caso da brasileira —, as tecnologias de rastreamento tendem a servir ao encarceramento em massa de grupos específicos.

Essa mesma sociedade que não reconhece as disparidades da violência policial de viés racista tende igualmente a não admitir a existência de viés algorítmico racializado em outras esferas. No caso dos aplicativos de transporte e entrega, essa dinâmica se manifesta diretamente na exigência de verificação facial periódica para autenticação da identidade do trabalhador antes ou durante a jornada. Ocorre que os sistemas de reconhecimento facial apresentam taxas de erro significativamente mais altas para peles mais escuras,⁹ o que resulta em bloqueios e suspensões desproporcionais entre motoristas e entregadores negros. Replica-se aquilo que se passa na esfera da segurança pública.

Esse tipo de falha não é acidental nem neutro¹⁰: ao impedir o acesso à plataforma sem aviso prévio ou possibilidade de contestação imediata, o algoritmo retira do trabalhador negro sua principal — e, muitas vezes, única — fonte de renda, aprofundando a precariedade e a vulnerabilidade já discutidas anteriormente. Dessa forma, conclui-se que essa força de trabalho plataformizada não apenas segue operando sob a dinâmica capitalista de exploração da força de trabalho, como se submete a mecanismos algorítmicos que discriminam sistematicamente a população negra.

⁹ “Timnit Gebru, cientista da computação e co-líder técnico da Equipe de Inteligência Artificial Ética do Google, afirma que o reconhecimento facial tem mais dificuldade de diferenciar homens e mulheres quanto mais escuro for o tom de pele. É muito mais provável que uma mulher de pele escura seja confundida com um homem do que outra de pele mais clara” (Wall, 2019).

¹⁰ É incontornável constatar que “o viés discriminatório presente nas plataformas digitais é produzido pelos próprios seres humanos que configuram os algoritmos, ao passo que as empresas responsáveis recusam-se a assumir responsabilidade mesmo quando questionadas diretamente. Observa-se, assim, que as plataformas mantêm deliberadamente um discurso de neutralidade tecnológica ou atribuem os resultados discriminatórios a meros ‘erros’ sistêmicos, negando o caráter estrutural do racismo algorítmico”. (Barbosa; Biondi, 2026, p. 272-273).

Cumpra constatar a perpetuação das desigualdades raciais: historicamente preterido no mercado de trabalho, sendo posicionado como exército industrial de reserva nos primórdios do capitalismo brasileiro, o segmento negro (e majoritário) da classe trabalhadora brasileira teve a sua força de trabalho depreciada em razão dos processos discriminatórios do mercado e da violência cotidiana contra a população negra, que restringe sobremaneira as suas possibilidades de ascensão social. Sujeito a essa depreciação, tal contingente encontra mais chances de ocupação nos postos de trabalho mais precários.

Quando se considera a diferença de rendimentos entre trabalhadores negros e brancos no trabalho plataformizado, somando-se a isso a reprodução do racismo nas tecnologias de biometria, torna-se evidente uma realidade de precarização dentro da precarização – algo que reitera a dinâmica constitutiva do mercado de trabalho nacional, em que os capitalistas agrários e industriais do Brasil “criaram o exército de reserva às custas da imigração europeia e asiática nas regiões de forte dinamismo econômico”, sendo que, desse modo, fizeram dos negros uma “*reserva da reserva*” (Gorender, 1990, p. 203). O racismo avilta as condições de comercialização da força de trabalho negra num domínio em que os trabalhadores já amargam as incertezas da informalidade. Nessa ordem de considerações, a uberização promove o encontro entre as tendências precarizantes internas que depreciam a força de trabalho negra desde os primórdios da industrialização no Brasil e as tendências precarizantes externas do capitalismo plataformizado (as quais, aliás, antecederam a plataformização¹¹). Segue atual, mais do que nunca, a percepção de que “a dinâmica do sistema produtivo estabelece o complexo de posições ou lugares a serem ocupados na estrutura de classes em qualquer dado momento”, e de que a raça, por sua vez, “age como um dos critérios mais relevantes na regulação dos mecanismos de recrutamento para ocupar posições na estrutura de classes” (Hasenbalg, 2005, p. 200).

¹¹ Com o ascenso das políticas neoliberais, o proletariado converte-se continuamente num “precariado”, para usarmos a terminologia de Guy Standing. Trata-se da categoria de pessoas que, *grosso modo*, estão desprovidas das sete formas de garantias relacionadas ao trabalho que caracterizaram a agenda de cidadania industrial do pós-guerra, tal como foi encampada pelos partidos social-democratas: compromisso de pleno emprego, proteção contra a dispensa arbitrária, oportunidades de mobilidade ascendente nas carreiras, tutela da segurança e da saúde no trabalho, meios de reprodução das habilidades profissionais, segurança da renda e defesa da representação sindical (Standing, 2014, p. 27-28).

A tecnologia de reconhecimento facial tem sido um fator de reprodução de opressões já existentes na sociedade, seja delegando a dispositivos algorítmicos a tarefa de identificar suspeitos (Costa; Kremer, 2022, p. 162), seja promovendo dificuldades operacionais para trabalhadores negros já precarizados. Em ambos os casos, realiza-se uma perversa automatização de processos que já se realizam amplamente em nossa realidade: a repressão penal seletiva da população negra e o seu desfavorecimento no mercado de trabalho, tendo-se em comum, inclusive, a radicalização da lógica fenotípica pela qual o racismo brasileiro se manifesta (Nogueira, 2006, p. 293).

5. Considerações finais

O controle biométrico da prestação de serviços, sendo parte de uma gestão algorítmica do trabalho que tem se expandido no mundo contemporâneo, e particularmente nas empresas que exploram o trabalho plataformizado, acentua o elemento de subordinação nas relações do trabalho, por mais que o palavrório empresarial aponte em sentido oposto. A subordinação é tamanha que os trabalhadores são submetidos a procedimentos panópticos de controle, os quais permitem que a empresa contratante distribua benefícios e punições ao talante da inteligência artificial. O supervisor é substituído por um capataz digital programado de acordo com os critérios operantes no mercado.¹²

No que diz respeito ao reconhecimento facial, uma dos dispositivos fundamentais da direção algorítmica do trabalho, nota-se que ele não só evidencia o controle da atividade dos motoristas e entregadores como implica, igualmente, um elemento de pessoalidade na prestação dos serviços, satisfazendo, assim, um outro quesito da relação de emprego. Resta indubitável, então, que a dinâmica de desfiguração do emprego que está em curso com a uberização não tem como sentido abolir a subordinação (o efeito, quanto a isso, é o de um recrudescimento em diversos

¹² “No contexto do uberismo, é comum que trabalhadores não apreendam o funcionamento de diversas atividades que fazem parte de suas rotinas, como o preço dinâmico, os desligamentos promovidos pelas plataformas, a distribuição de corridas e tarefas, entre outras (...). A presença de algoritmos nas empresas-aplicativo é explicitamente associada aos sistemas opacos e imprevisíveis de gerenciamento e de tomada de decisão automática, substituindo supervisores e gerentes de turno” (Oliveira, 2021, p. 5).

aspectos), mas apenas frustrar a eficácia dos direitos que a figura do emprego carrega consigo.

Ao substituir, ainda que apenas no nível das aparências, o trabalhador-empregado pelo trabalhador-empresário (uma contradição em termos, mas que não deixa de produzir efeitos na realidade), a uberização interpela os obreiros como sujeitos dotados de uma agenda própria e espelhada na lógica empresarial. Nas palavras de Dardot e Laval (2016, p. 327), “o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo”, de modo que ele “deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo”.

Como já é de praxe no Brasil, o segmento mais impactado por essa modalidade precarizante de administração é a população negra. Sendo maioria na multidão de empregados etiquetados como empreendedores, os trabalhadores negros esbarram em obstáculos adicionais mesmo dentro do campo da precarização, auferindo rendimentos inferiores com as corridas e correndo o risco de, subitamente, perder o acesso ao aplicativo por problemas técnicos pelos quais as plataformas não pretendem se responsabilizar. E isso não surpreende: por trás da técnica, sempre estão as relações sociais. Por trás das configurações algorítmicas, estão postas as configurações de uma sociedade que naturalizou a depreciação da força de trabalho negra, transferindo-lhe, rigorosamente, todos os riscos da atividade econômica desempenhada.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Além da 6x1: como a uberização impõe a jornada 7x0 aos brasileiros. **Intercept Brasil**, 2026. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2026/05/01/uberizacao-jornada-7-0-brasileiros/>. Acesso em: 14 jul. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos – CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, set.-dez. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era

digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, Stéfany Pina; BIONDI, Pablo. Dos preconceitos históricos aos algoritmos: a continuidade da discriminação racial em plataformas digitais. **Revista Rede de Direito Digital, Intelectual & Sociedade**, Curitiba, v. 6, n. 11, 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BIONDI, Pablo. Trabalho doméstico remunerado, questão racial e precariedade no capitalismo brasileiro. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 12, n. 1, 2026.

CARDOSO, Sérgio Luiz Portela Afonso; MENDES, Conrado Moreira. O discurso do empreendedorismo nos perfis da Uber e do Ifood no Instagram: interação e sentido. **Revista Mediação**, v. 23/24 n. 33/34, 2023.

CARVALHO, Mônica Gurjão; MELO, Renan. Plataformização do trabalho e racismo algorítmico: o capitalismo racial na era do trabalho por plataformas digitais. **Temáticas**, Campinas, v. 33, n. 65, 2025.

COSTA, Ramon; KREMER, Bianca. Inteligência artificial e discriminação: desafios e perspectivas para a proteção de grupos vulneráveis diante das tecnologias de reconhecimento facial. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, n. 16, out. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: a purposive approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**, v. 6, n. 1-2, 2017.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. Tradução: Rodrigo de Lacerda Carelli. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1987.

GORENDER, Jacob. **A escravidão reabilitada**. São Paulo: Ática, 1990.

Governo de SP cria cinturão de segurança com integração do Muralha Paulista a rodovias e serviços concedidos. **Agência de Notícias do Governo do Estado de São**

Paulo, 2026. Disponível em: <https://www.agenciasp.sp.gov.br/governo-de-sp-cria-cinturao-de-seguranca-com-integracao-do-muralha-paulista-a-rodovias-e-servicos-concedidos/>. Acesso em: 03 jul. 2026.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução: Patrick Burglin. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2005.

KAHN-FREUND, Otto. **Labour and the law**. London: Stevens & Sons, 1983.

KREMER, Bianca. **Racismo algorítmico**. Rio de Janeiro: Centro de Estudo de Segurança e Cidadania (CESeC), 2023.

LUMIA, Giuseppe. **Elementos de teoria e ideologia do direito**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020.

MAGALHÃES, Joca. Justiça condena iFood a indenizar entregador do DF por danos morais após 'falha racista' em reconhecimento facial; entenda. **G1**, 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2025/06/30/justica-condena-ifood-a-indenizar-entregador-do-df-por-danos-morais-apos-falha-racista-em-reconhecimento-facial-entenda.ghhtml>. Acesso em: 03 jul. 2026.

MAGANO, Octávio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho (atualizado por João de Lima Teixeira Filho). In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**, v. I. São Paulo: LTr, 2005.

MARX, Karl. Salário, Preço e Lucro. Tradução: Leandro Konder. In: MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**, Volume I, Tomo I. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1996.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. **AMOBITEC (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia)**, 2024. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/04/Pesquisa-Cebrasp_Amobitec_Pocket-Report-_final.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem. Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social – revista de sociologia da USP**, v. 19, n. 1, nov. 2006.

NUNES, Pablo. Novas ferramentas, velhas práticas: reconhecimento facial e policiamento no Brasil. In: **Retratos da violência**: cinco meses de monitoramento, análises e descobertas. Rio de Janeiro: Centro de Estudo de Segurança e Cidadania (CESeC), 2019.

OLIVEIRA, Lourival José de; SILVA, Fabiano Fernando da. Biometria fácil e tecnologias de monitoramento à luz dos direitos da personalidade do trabalhador: aspectos do capitalismo de vigilância e da sociedade de controle nas relações laborais. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 84, jan.-jun. 2024.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61. n. 4, p. 1-10, jul-ago 2021.

Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. **ALIANÇA BIKE (Associação Brasileira do Setor de Bicicletas)**, 2019. Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

Programa Smart Sampa: o maior programa de câmeras de segurança da cidade de São Paulo. **Prefeitura de São Paulo (Secretaria Municipal de Segurança Urbana)**, 2026. Disponível em: https://prefeitura.sp.gov.br/web/seguranca_urbana/w/smart-sampa-2. Acesso em: 05 jul. 2026.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr; Universidade de São Paulo, 1976.

SANTOS, Eneida Maria dos; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 5, 2022.

SILVA, Douglas Alexandre Santos. **Juventude, gênero e processo de trabalho: a experiência dos cicloentregadores com as plataformas de delivery**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2025.

SILVA, Tarcízio. **Racismo algorítmico: inteligência artificial e discriminação nas redes digitais**. Edições Sesc São Paulo, 2022.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Tradução: Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.

VIDIGAL, Viviane. Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. In: CASTRO, Bárbara. (org.). **Covid-19 e sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia**. 1. ed. Campinas: IFCH-Unicamp, 2020.

VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **Movimentação**, Dourados, v. 8, n. 14, 2021.

Vigilância por lentes opacas: mapeamento da transparência e responsabilização nos projetos de reconhecimento facial no Brasil. **Centro de Estudo de Segurança e Cidadania (CESeC)**, 2024. Disponível em: https://lapin.org.br/wp-content/uploads/2024/10/OPANOPTICO_Pesquisa_Vigilancia_Por_Lentes_Opacas.pdf. Acesso em: 14 jul. 2026.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

WALL, Matthew. Inteligência artificial: por que as tecnologias de reconhecimento facial são tão contestadas. **BBC News Brasil**, São Paulo, 5 jul. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48889883>. Acesso em: 05 jul. 2026.

Contributor Role Taxonomy (CRediT)

Stéfany Pina Barbosa: *Investigation, Writing – original draft.*

Pablo Biondi: *Methodology, Supervision, Validation, Review & editing.*

Informações complementares dos autores / Additional information from authors

Stéfany Pina Barbosa

Advogada, bacharela e mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil. Especialista em Direito Processual Civil. Exerce a função de estagiária de docência na disciplina de Direito Constitucional I, sob orientação da Prof. Dr. Denise Auad na mesma instituição. Foi monitora acadêmica da disciplina de Filosofia do Direito, no período de fevereiro a dezembro de 2021, sob coordenação dos Prof. Dr. Carlos Eduardo Batalha da Silva Costa e Prof. Dr. Pablo Biondi.

Currículo Lattes <http://lattes.cnpq.br/6960710157614832>

Pablo Biondi

Pós-doutor, doutor e mestre em Direito pela Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil; na mesma instituição é professor no Departamento de Direito de Trabalho e da Seguridade Social. Atualmente, é membro do grupo de pesquisa "Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo" (Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo). Foi membro da equipe de tradução da obra "A legalização da classe operária" (Boitempo) e da equipe de revisão técnica da obra "A teoria geral do direito e o marxismo e Ensaios escolhidos (1921-1929)" (Sundermann). Atua principalmente nos seguintes temas: direito do trabalho, direito privado, direitos humanos. Membro do corpo docente permanente do programa de pós-graduação stricto sensu da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

Currículo Lattes <http://lattes.cnpq.br/7676702845345167>



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília
Research Organization Registry
<https://ror.org/05t0gvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

25

A revista possui QUALIS/CAPES A2 nas áreas de Direito e Filosofia; seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / *LOCKSS Program at Stanford Libraries* e nos demais indexadores/diretórios: [ABEC](#) / [Biblioteca CEPAL](#) / [CAPES periódicos](#) / [Cariniana](#) / [Crossref](#) / [Crossref Similarity Check](#) / [Diadorim](#) / [Dimensions](#) / [DOI](#) / [ERIHPLUS](#) / [Edubase SBU](#) / [Google Scholar](#) / [Harvard Dataverse](#) / [Yubetsu shibata](#) / [Latindex](#) / [LatinREV](#) / [LivRe](#) / [Miar Universitat de Barcelona](#) / [Miguilim](#) / [Mir@bel](#) / [Oasisbr](#) / [OpenAlex](#) / [ROAD](#) / [RVBI](#) / [ResearchBib](#) / [Scilit](#) / [Biblioteca da Assembleia Legislativa de Minas Gerais](#)

Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção  [ORCID](#) Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro  [ORCID](#).
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor Nacional Associado / National Associated Publishers

Phillipe Cupertino Salloum e Silva  [ORCID](#) Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cruz das Almas/Bahia, Brasil.

Editor Internacional Associado / Associated International Editors

António Rosário Niquice  [ORCID](#) Universidade Joaquim Chissano, Maputo/Moçambique, África.

Conselho Editorial Nacional / National Editorial Board

Região Norte brasileira / Northern Region of Brazil

Daniella Maria dos Santos Dias  [ORCID](#) Universidade Federal do Pará, Belém/Pará, Brasil.

Região Nordeste brasileira / Northeast Region of Brazil

Newton de Oliveira Lima  [ORCID](#) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Região Centro Oeste brasileira / Midwest Region of Brazil

Alexandre de Souza Agra Belmonte  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Augusto César Leite de Carvalho  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Douglas Alencar Rodrigues  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Márcio Evangelista Ferreira da Silva  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Paulo José Leite de Farias  **ORCID** Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Ulisses Borges de Resende  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Região Sudeste brasileira / Southeast Region of Brazil

Ada Ávila Assunção. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Rodrigo Duarte Fernando dos Passos. Universidade Estadual Paulista, Marília/São Paulo, Brasil. **Sílvia Rosa Filho.** Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray, Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey, Universidad de Castilla la Mancha.

Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique.

Apoio Técnico

Setor de Tecnologia e Informação do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília.

A Revista está presente e preservada em:

Nacionais



Internacionais

