

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

"O algoritmo é o chicote que se aprimorou": (re)desenhando o capitalismo racial na era do trabalho por plataformas digitais

João Pedro Inácio Peleja

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6952>

Submetido em: 2023-09-18

Postado em: 2023-09-25 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

A moderação deste preprint recebeu o endosso de:

Ricardo Colturato Festi (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6360-2875>)

“O ALGORITMO É O CHICOTE QUE SE APRIMOROU”: (RE)DESENHANDO O CAPITALISMO RACIAL NA ERA DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

AUTOR, João Pedro Inácio Peleja.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2150-5457>

<joaopedroipeleja@gmail.com>

Doutorando em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de Brasília (PPGSOL-UnB). Brasília, Distrito Federal (DF), Brasil.

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar as vivências e percepções do racismo entre trabalhadores de *delivery* por aplicativos no Distrito Federal durante a Covid-19. Buscamos compreender como ocorre as práticas de racialização que se estabelecem no trabalho digital a partir da análise de dados estatísticos e de entrevistas semiestruturadas com entregadores por aplicativos. A literatura vem dando atenção aos efeitos do processo de plataformização no mundo do trabalho, demonstrando o perfil homogêneo dos entregadores por apps, sendo constituído por homens negros que trabalham por jornadas maiores e recebem uma remuneração menor comparada aos brancos. Mas pouco se leva em conta a centralidade da raça para compreender as relações de poder e resistência em torno do sistema de controle das plataformas de *delivery*, eivado pelo racismo dos clientes. Neste sentido, o artigo mostra que a estrutura do racismo é incorporada nos mecanismos algorítmicos das empresas monopolistas de *big tech* para explorar e oprimir as pessoas negras que tiveram uma inserção precária neste trabalho.

Palavras-chave: plataformas digitais, entregadores por aplicativos, capitalismo racial, desigualdade racial, racismo

“THE ALGORITHM IS THE IMPROVED WHIP”: (RE)DESIGNING RACIAL CAPITALISM IN THE DIGITAL AGE

ABSTRACT: This article aims to analyze the experiences and perceptions of racism among delivery couriers in the Federal District during Covid-19. We here attempt to understand how racialization practices that are established in digital labor from the analysis of statistical data and semi-structured interviews with delivery couriers. The literature has commented on the effects of the platformization process on the world of work, demonstrating the homogeneous profile of delivery couriers, consisting of black men who work longer hours and receive lower pay compared to white people. However, little attention is paid to the centrality of race in understanding the relations of power and resistance around the delivery platforms' system of control, which is riddled with customer racism. In this sense, the article shows that the structure of racism is built into the algorithmic mechanisms of monopolistic big tech companies to exploit and oppress black people who have had a precarious insertion into this work.

Keywords: platform work, delivery couriers, racial capitalism, racial inequality, racism

INTRODUÇÃO

Na atual fase do capitalismo, o trabalho humano, as tecnologias digitais e a informação enquanto mercadorias possuem uma intrínseca relação simbiótica. Nesse sentido, a fase atual do modo de produção capitalista pode ser denominada como “capitalismo digital” ou “capitalismo de plataforma”, cuja dimensão plataformizada é uma de suas variadas faces com as quais estão relacionadas, como a da financeirização, a do neoliberalismo e a da globalização (Fuchs, 2019). E também da vigilância e do racismo antinegro (Cottom, 2020, Gebrial, 2022). Ou há quem diga que estamos no tecno-feudalismo (Durand, 2020). Pretendemos investigar as implicações as plataformas digitais no capitalismo racial – um projeto civilizatório gestado na Europa desde a formação da sociedade feudal, que assujeita as pessoas racializadas à concepção de sujeito universal e determinada qual forma de conhecimento é considerada válida, inferiorizando os demais saberes e práticas produzidos por grupos não-hegemônicos no sistema-mundial (Robinson, 2023).

A interação entre humanos e tecnologias digitais no mundo do trabalho constituiu novas injunções de compreensão aos pesquisadores de variadas áreas do conhecimento científico. Entre os autores que adotam uma postura mais implicada e engajada e menos otimista em relação a esta temática, há uma ideia de que as fábricas e os produtos inteligentes resultantes da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 são expressões do trabalho humano, que vem passando por transformações em suas formas e conseqüentemente em seus sentidos. O discurso ideológico da Indústria 4.0 em meados de 2010, na Alemanha, sustenta a promessa de que há crescimento econômico com o intensivo processo de automação e digitalização. Assim, a implementação de novas tecnologias de gestão é vista com significativo otimismo pelas empresas capitalistas, as quais se apropriam de máquinas inteligentes conectadas à Internet, criadas e aperfeiçoadas pelos próprios sujeitos, buscando reduzir os custos de reprodução da força de trabalho (Fuchs, 2019; Casilli, 2019; Festi, 2020).

Nos dias atuais, o manuseamento de produtos microeletrônicos (celulares e computadores) para a realização da atividade humana concebe a constituição de formas de trabalho digital, frequentemente sem regulamentação. A primeira e mais conhecida é o trabalho plataformizado ou “uberizado”, sendo este caracterizado como localizado ou sob demanda. A segunda forma é do microtrabalho, definido pelas tarefas fragmentadas para treinar e calibrar algoritmos e inteligências artificiais em plataformas digitais como a Amazon Mechanical Turk, o sistema reCAPTCHA da Google e as microtarefas ou trabalho do clique (Casilli, 2019).

O foco do presente artigo está nas categorias de entregadores por aplicativos digitais no Distrito Federal. As principais pesquisas realizadas no Brasil apontaram que entregadores e motoristas

subordinados às empresas-plataforma geralmente trabalham durante longas jornadas, ganhando salários baixos, tendo que custear com toda a aquisição e manutenção de todos os equipamentos usados na atividade do *delivery* (Abílio, 2020b; Antunes, 2020; 2020b; Festi et al. 2021); inclusive os próprios equipamentos de proteção contra o Coronavírus durante a pandemia (Abílio et al., 2020). Para além desses elementos da materialidade da existência, acreditamos que também existem aspectos da ordem simbólica que também influenciam a manutenção e o aprofundamento da precarização estrutural do trabalho em curso. Embora a automação, a digitalização e a plataformização se constituam a partir do signo do progresso técnico-científico, ainda há elementos herdados do passado colonial e patriarcal-escravocrata que permanecem nessas novas relações de sociabilidade no trabalho digital. O que ocorre é que a suposta neutralidade das tecnologias mascara a existência das desigualdades sociais, como as práticas cotidianas de racismo e de sexismo vivenciadas pelos usuários das plataformas (O’Neil, 2020; Rosenblat et al., 2016; Silva, 2020; Evangelo; Oliveira, 2021; Faustino; Lippold, 2023).

Nesse sentido, este artigo visa responder a seguinte questão: como a gestão algorítmica e gamificada do trabalho em plataformas digitais contribui para a reprodução das desigualdades raciais entre os trabalhadores e trabalhadoras condutores de veículos por aplicativos? As estratégias de pesquisa adotadas recorreram ao uso de técnicas de análise estatística dos dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD), feita pelo Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF). Este estudo incluiu na edição de 2021 a categoria “Serviços por aplicativo” na variável referente ao setor de atividade das pessoas ocupadas no trabalho único ou principal. Essa designação abrange variadas formas de prestação de serviços mediados por plataformas digitais, como em atividades de transporte de passageiros, entrega de produtos ou serviços em geral. No entanto, a categoria ainda é imprecisa em termos metodológicos, uma vez que não é possível separar essas duas ocupações. Apesar de terem condições de precariedade laboral semelhantes, nosso enfoque é o trabalho de entregadores e motoristas por aplicativos subordinados às empresas-plataformas globais. Investigamos também entrevistas realizadas com entregadores por aplicativos em 2021 no Distrito Federal pelo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social da Universidade de Brasília (UnB).

Na primeira seção deste artigo analisamos as implicações da gestão algorítmica e gamificada no processo de racialização dos trabalhadores plataformizados, que, em sua maioria, é composta por pessoas negras no Brasil (Manzano; Krein, 2020; Lapa, 2021). O mote dessa discussão é pensar a

gamificação enquanto um dispositivo neoliberal e suas interpenetrações na reprodução do racismo antinegro nas plataformas digitais. Na sequência, as próximas seções problematizam dados quantitativos e qualitativos que denunciam as desigualdades vinculadas à condição racial de trabalhadores plataformizados a partir das avaliações de desempenho desses sujeitos pelos clientes das empresas-plataforma.

1. O DISPOSITIVO NEOLIBERAL DA GAMIFICAÇÃO E O PROCESSO DE RACIALIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A economia digital é administrada por modelos matemáticos controversos chamados de “algoritmos”, cujo propósito é ordenar, alcançar e otimizar o comportamento de pessoas na era do *big data*. Esses sistemas automatizados são capazes de processar informações em larga escala durante poucos segundos e criar as probabilidades de sucesso ou fracasso que uma pessoa possa ter. Nesse sentido, a ferramenta de avaliação processada pelos algoritmos consegue ranquear a conduta humana e modificá-la a partir de critérios supostamente neutros. No mundo do trabalho, os algoritmos exercem o poder de punir ações humanas desmedidas e anormais que não condizem com a dimensão prescrito pelas organizações. A esse emaranhado de características, acrescentamos a crença das empresas-aplicativo de que o score baixo nas avaliações se relacionam com uma possível baixa performance na realização do trabalho, como se os dados alheios processados pela tecnologia representassem, sem algum viés, a qualidade da atividade humana do trabalho. No entanto, os algoritmos desempenham o papel de monitoramento e controle direcionado da população em diversas esferas da vida social (O’Neil, 2020).

O trabalho mediado por plataformas digitais é fiscalizado e mensurado pelos sistemas de classificação dos aplicativos que, por sua vez, baseiam-se, em parte, nas avaliações de desempenho desses trabalhadores pelos clientes das empresas-plataforma de transporte individual e *delivery*, por exemplo. Ou seja, esses aplicativos transferem o papel de supervisão e gerência para seus consumidores. Como se trata de uma força de trabalho grande, distribuída e desagregada, as empresas-plataforma utilizam os dados de preferência dos clientes para exercer o controle de qualidade sobre os empregados que nela situam-se (Rosenblat et al., 2016).

A permanência dos trabalhadores nas plataformas é geralmente definida pelo nível de envolvimento que conseguem alcançar a partir das metas de classificação média colocadas pelas empresas na interface de seus aplicativos, as quais são geralmente altas. Aqueles trabalhadores que não conseguem atingir as metas estipuladas pelas plataformas podem ser suspensos ou desligados. Uma outra possibilidade é receber avisos que apresentem um guia de comportamentos recomendados mediante o baixo desempenho de trabalhadores, como ocorre com os motoristas da Uber (Rosenblat et al., 2016). É como se o trabalho digital configurasse um jogo eletrônico.

Em termos concretos, as avaliações dos clientes são potencialmente atravessadas pelo seu viés discriminatório, determinante na remuneração e na inclusão desses motoristas na plataforma, que impacta sobretudo trabalhadores negros. Qualquer conflito que se levante durante a interação social com o cliente pode ser prejudicial à reputação de um trabalhador plataformizado, tendo, por consequência, uma menor remuneração e punições, como o desligamento. Assim,

As reputações que os trabalhadores desenvolvem nas plataformas digitais através dos sistemas de classificação [...] impactam diretamente os ganhos dos trabalhadores e, particularmente, as oportunidades de maior remuneração [...] O sistema de classificação, portanto, determina não apenas a base para a demissão, mas também a qualificação para os salários mais altos (Rosenblat et al., 2016, p. 6, tradução nossa).

Tais evidências mostram como as tecnologias digitais não são neutras (O'Neil, 2020; Rosenblat et al., 2016; Silva, 2020; Evangelo; Oliveira, 2021; Faustino; Lippold, 2023). Não por acaso, os dados a serem apresentados na próxima seção deste artigo mostram que os trabalhadores plataformizados que se autodeclararam negros (pretos e pardos) no Distrito Federal auferiram menores rendimentos quando comparados aos brancos.

Durante a pandemia de Covid-19 no Brasil, a maioria dos trabalhadores de *delivery* por aplicativos apontaram que os salários auferidos obteve uma redução comparado aos valores médios de remuneração recebidos antes da eclosão da crise sanitária global, que já eram baixos. Assim, a hipótese é a de que as empresas-plataformas diminuíram o valor da força de trabalho dos próprios entregadores de aplicativos dos que se encontravam como usuários ativos dessas plataformas digitais, mediante o salto quantitativo de pedidos de cadastros de novos trabalhadores nos aplicativos de entrega durante a pandemia. Seguindo essa lógica, o aumento da oferta de entregadores nos aplicativos

condicionou a redução das chamadas de entregas de alimentos e produtos. Outra possibilidade é a de que houve uma diminuição expressiva do pagamento de bônus por produtividade individual, conforme percebido pelos trabalhadores de *delivery* por aplicativos (Abílio et al., 2020).

Como foi visto anteriormente, o alongamento das horas laborais não implicou um aumento da remuneração. Pelo contrário, esses trabalhadores passaram a circular pelas cidades e realizar entregas por mais horas e dias da semana para manter a remuneração recebida nesta atividade (Abílio et al., 2020). Isso enseja um estudo não apenas das condições de vida destes trabalhadores plataformizados, mas também dos mecanismos algorítmicos que sustentam parte do funcionamento da estrutura das empresas-plataformas por meio do dispositivo neoliberal da gamificação (Woodcock, 2019).

O conceito de gamificação refere-se ao conjunto de elementos de jogos eletrônicos aplicados ao mundo do trabalho (Woodcock; Johnson, 2018). Mais explicitamente, a gamificação é um sistema de recompensas simbólicas e punições que se dispõe da estrutura dos jogos, a fim de motivar os trabalhadores plataformizados a labutarem durante mais horas, o que incita também resistências frente a esse modelo de gestão (Queiroz; Neves; Rodrigues, 2021). Percebe-se assim que é intrínseco à gamificação o processo de subjetivação da racionalidade neoliberal, uma vez que discursos “psi” e econômicos presentes na estrutura desses mecanismos de gestão são capazes de gerar uma subjetividade desejante, correlata aos interesses das empresas-plataforma na qual o trabalhador está subordinado (Dardot; Laval, 2016). Como ressalta Queiroz, Neves e Rodrigues (2021, p. 2), os

comandos e regras que provavelmente gerariam oposição e tensões sociais quando implementados por gerentes humanos, na gestão mediada por algoritmos são aceitos pelos trabalhadores como características indiscutíveis do contexto laboral, podendo ser literalmente ‘jogadas’ ao invés de resistidas ou contestadas.

Hoje, a gestão algorítmica e gamificada é uma das principais estratégias utilizadas pelas empresas-plataforma para vigiar e controlar seus trabalhadores segundo metas e recompensas imateriais. Essa nova forma de vigilância e gestão digital em que os trabalhadores estão imersos relaciona-se com a opacidade e imprevisibilidade dos mecanismos algorítmicos que, por sua vez, substituem parcialmente os supervisores e gerentes no processo de trabalho. A intensificação e a exploração do trabalho são uma das principais consequências da gestão algorítmica e gamificada nas plataformas digitais (Oliveira, 2021).

São milhões de trabalhadores plataformizados disponíveis nos aplicativos, motivados e sutilmente engajados pelas estratégias da gamificação, que assumem os riscos e custos de sua atividade no processo de trabalho, sem quaisquer direitos ou assistência. Portanto, as empresas-plataforma partem da premissa de que os entregadores e motoristas por aplicativos devem entrar no jogo, permanecendo logados nos aplicativos e circulando pela cidade; e devem querer jogar, aceitando mais entregas ou corridas uma atrás da outra para serem “recompensados” e não serem punidos em caso de recusa. Como todos os ritmos e movimentos efetuados pelos trabalhadores são quantificados e transformados em dados, as possibilidades de implementação da gamificação no trabalho plataformizado ou uberizado tornam-se ilimitadas (Oliveira, 2021). Assim, “os trabalhadores são condicionados a fazer só mais uma corrida, como o jogador que precisa jogar sempre uma última partida” (ibidem, p. 8). Segundo Abílio (2020a, p. 20), a gamificação

consiste numa transferência de riscos e em estímulos à produtividade, que também são novas formas de controle sobre o trabalho. A forma-desafio que é lançada ao trabalhador deixa claro que nada está garantido, nem mesmo a remuneração pelo trabalho executado. É preciso arriscar-se, e o risco é justamente o de trabalhar de graça, na medida em que a bonificação pode ou não chegar. Assim como é a empresa-aplicativo que define as regras do jogo, pode ser ela também que define quem será o vencedor.

No caso dos motoristas da Uber, a gamificação do trabalho incide sobre o prolongamento máximo das jornadas para os trabalhadores plataformizados cumprirem as metas de remuneração individualmente estabelecidas ou por orientação pelo preço dinâmico. Por conta da falta de transparência no pagamento das corridas efetuadas, os trabalhadores plataformizados prolongam suas jornadas para com isso obterem maiores salários. Assim, o preço dinâmico das plataformas de transporte individual é uma forma de motivação condicionante do comportamento e do desempenho dos trabalhadores para atingir as metas impostas pelas empresas, sob o “comando” dos algoritmos (Queiroz; Neves; Rodrigues, 2021).

Uma pista importante que nos leva à compreensão da gamificação é o fato de que os trabalhadores plataformizados se preocupam em obter uma maior nota nos aplicativos, sob a suposição de terem vantagens como menor tempo de espera não-remunerado para receberem chamadas. E também é necessário que os trabalhadores tenham uma avaliação alta para não serem banidos das plataformas (Queiroz; Neves; Rodrigues, 2021). No entanto, é lacunar, nos estudos sobre o trabalho por plataformas digitais no Brasil, a compreensão dos vieses discriminatórios na

remuneração desses sujeitos. A seguir, serão apresentados dados que evidenciam as disparidades raciais de remuneração potencialmente (re)produzidas pelo dispositivo neoliberal da gamificação, com base nos dados estatísticos da PDAD de 2021

2. OS POTENCIAIS EFEITOS DA GAMIFICAÇÃO NO COTIDIANO DE ENTREGADORES/AS NEGROS/AS NO DISTRITO FEDERAL

O trabalho administrado por plataformas digitais ocupa cerca de 68.970 pessoas, equivalente a 5,4% dos/as trabalhadores/as no Distrito Federal. Para fins comparativos, tal percentual é relativamente próximo da construção (5,9%), igual ao dos serviços domésticos (5,4%) e maior que alojamento e alimentação (2,7%); seguido por transporte, armazenagem e correio (2%); e atividades agropecuárias (1%). Em poucas palavras, o mercado de serviços por aplicativos possui uma representação considerável no Distrito Federal, principalmente quando observamos sua fração equiparável aos setores “tradicional” na região, como aqueles voltados aos serviços, comércio e construção.

Em relação ao perfil de gênero e racial, a maior parte da categoria é constituída por homens (69%). 56,2% se autodeclararam como pardos e 13,5% como pretos. E 28,2% são brancos. Amarelos (1,5%) e indígenas são a minoria na amostra (0,6%). Portanto, 69,7% são pessoas negras (pretas e pardas). No que diz respeito à idade, os trabalhadores e as trabalhadoras dessa categoria têm, em média, 38 anos completos. A maior parte desses trabalhadores e trabalhadoras possui níveis de escolaridade altos. Mire e veja: 44,1% possuem ensino médio completo e 21% têm ensino superior completo.

O longo deslocamento entre Regiões Administrativas parece fazer parte da rotina de trabalho dessa categoria. 21,2% declararam morar em Ceilândia, 19,8% em Samambaia e 10,3% em Sol Nascente/Pôr do Sol. Por outro lado, 33,5% exercem a atividade do trabalho no Plano Piloto, 16,2% na Ceilândia e 10,6% em Taguatinga, principalmente.

Ao fazer a associação entre salário-hora e a articulação entre marcadores sociais da diferença referentes a gênero e raça, descobrimos que as mulheres negras e brancas são as que recebem o menor rendimento por hora trabalhada. Ainda, os homens negros possuem uma média do salário bruto por hora trabalhada menor quando comparados aos homens brancos. Isso significa que o trabalho de

peças racializadas e genderizadas “valem” menos que o trabalho de pessoas brancas. Como é mostrado na tabela a seguir, há uma disparidade salarial entre homens e mulheres nos serviços por aplicativos, igualmente para brancos e negros. Quando olhamos para as jornadas médias, aqueles que ganham rendimentos maiores são os que labutam durante menos horas durante a semana de trabalho. São resultados ambivalentes porque supostamente quem realiza mais entregas ou corridas pelos aplicativos recebem maiores quantias de remuneração (Tabela 1).

Tabela 1 – Médias do salário bruto mensal, jornadas de trabalho remunerado e salário-hora das pessoas ocupadas em serviços por aplicativos, por gênero, cor ou raça agregada e gênero e cor/raça agregados, Distrito Federal, 2021.

	Renda mensal bruta	Jornadas de trabalho remunerado	Salário-hora
Geral	1.967	40,5	15,6
Gênero			
Homens	2.450	41,1	17,4
Mulheres	1.895	39,4	12,3
Cor ou raça agregada			
Branco	2.518	38,3	17,2
Negro	2.149	41,4	14,9
Gênero e cor/raça agregados			
Homens brancos	2.890	39,6	19,8
Mulheres brancas	1.913	36,1	13,2
Homens negros	2.280	41,6	16,5
Mulheres negras	1.887	41,1	11,9

Fonte: Elaboração própria do autor com base nos microdados da PDAD.

Para interpretar a tabela acima, devemos levar em conta a importância da gestão algorítmica e gamificada do trabalho em plataformas digitais para a determinação dos rendimentos individuais. Callum Cant (2021) e Jamie Woodcock (2020) demonstram que a suposta onipresença do inspetor no panóptico algorítmico da Deliveroo reforça a ideia de disciplinamento da força de trabalho no que é chamado de gig economy em países centrais. O exemplo da Deliveroo no Reino Unido pode ser aplicado para uma série de plataformas digitais, como Amazon, Amazon Mechanical Turk, Uber, Uber Eats, Google, Facebook, Twitch, Airbnb, Cabify, 99, Lyft, iFood, Glovo, Loggi, Deliveroo, Rappi, CasaeCafe.com etc.

Como foi analisado anteriormente, os algoritmos e a gamificação do trabalho servem para mensurar a qualidade do trabalho, bem como supervisionar, controlar, motivar e disciplinar os sujeitos sob a forma de estrelas e pontuações que os ranquearam segundo níveis hierárquicos, tal como em

um jogo (Woodcock, 2020; Abílio, 2020a; Queiroz; Neves; Rodrigues, 2021; Oliveira, 2021). Ademais, o gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais também permite a vigilância do consumidor sobre a produtividade e a qualidade do trabalho através das avaliações (Abílio, 2020b).

Os clientes-consumidores também podem treinar e calibrar os algoritmos e as inteligências artificiais (Rosenblat et al., 2016), o que nos leva a crer que o funcionamento dessas máquinas digitais não está isento dos vieses discriminatórios presentes na realidade brasileira. A lógica é a seguinte: se quem contabiliza os rendimentos individuais de trabalhadores plataformizados são os próprios algoritmos, dos quais são treinados e corrigidos pelos consumidores ao avaliarem entregadores e motoristas, essas tecnologias reproduzem os padrões de avaliação discriminatória sobre esses trabalhadores. Em nível hipotético, as pessoas negras recebem menos por serem mal avaliados pelos clientes, ou recebem menos ou nenhuma recompensa e gorjeta ao final da entrega ou da corrida, enquanto brancos seriam mais bem avaliados e receberiam essas gratificações. Agora, resta saber como os próprios trabalhadores compreendem tais interações sociais durante a realização da atividade de trabalho. Esse é o objetivo da próxima seção deste artigo.

3. PERCEPÇÕES DO RACISMO ANTINEGRO ENTRE ENTREGADORES POR APLICATIVOS

Na constituição da civilização europeia pela sociedade feudal, entre os séculos XIII a XVI, os povos europeus e africanos foram subordinados à escravização por uma primeira burguesia, predecessora da burguesia moderna, para trabalhar nas plantations de açúcar, nas indústrias e na exploração de minas. O recurso a mão de obra escrava foi utilizado como estratégia da primeira burguesia para estancar os efeitos colaterais de guerras, crises materiais e de conflitos sociais daquele período histórico. A escravização ganhou novos dimensionamentos na economia capitalista, sendo de crucial importância para a formação desse modo de produção. Cedric Robinson (2023, p. 112) assim exprime a composição social e ideológica determinada pela civilização ocidental:

A burguesia que liderou o desenvolvimento do capitalismo era oriunda de grupos étnicos e culturais específicos; os proletariados europeus e os mercenários dos principais Estados, de outros; seus camponeses, de outras culturas; e seus escravos, de mundos totalmente diferentes. A tendência da civilização europeia no capitalismo não era, portanto, homogeneizar, mas diferenciar – exagerar diferenças regionais, subculturais e dialéticas, tornando-as diferenças ‘raciais’.

Em outras palavras, o eurocentrismo inventou o negro. Daí, as ideologias de diferença racial anti-negro se tornaram fonte da ordem hierárquica. A dominação, a exploração e/ou extermínio das pessoas racializadas são aspectos fundantes para a produção e reprodução do sistema capitalista, que adquire um caráter imperialista e global em sua formação sócio-histórica, através da continuidade à servidão feudal e senhorial na indústria urbana pela burguesia moderna. A propósito, a eliminação ou redução da escravidão jamais esteve no horizonte das classes dominantes nas sociedades feudal e capitalista. Quando os moldes da concentração da indústria urbana, organizada à base do trabalho livre ou assalariado, foram estabelecidos pela burguesia europeia ocidental, seu intuito foi liberar parte dos servos somente para escravizá-los novamente sob a forma do trabalho assalariado. A grande novidade foi que a escravização se tornou negra. Então, a ordem social passou a ser racializada no mundo transatlântico, expressão da divisão internacional do trabalho vicejada pelo colonialismo e imperialismo ocidentais.

No mundo contemporâneo, a relação simbiótica entre as tecnologias digitais e o racismo antinegro é uma das consequências da fase atual do modo de produção capitalista. O avanço tecnológico implica em transformações nos mundos sociais cotidianos, como os fenômenos da privatização pela opacidade e da exclusão pela inclusão, os quais incidem sobre as vivências das pessoas negras. Tais dimensões da sociedade digital são, portanto, capturadas pelo capitalismo racial (Cottom, 2020).

O capital precisa que os processos de racialização ocorram em face do avanço das tecnologias digitais em contextos locais e globais, para que assim ele se expanda a partir da exploração e opressão de sujeitos subalternizados. A lógica é a seguinte: necessário que a força de trabalho seja mais racialmente numerosa.

Naiara Silva Evangelo e Fátima Cristina Regis Martins de Oliveira (2021), que investigaram a experiência da vigilância contemporânea de usuários/as e motoristas negros/as na empresa de transporte privado Uber, mostraram como ranqueamento social desses sujeitos na plataforma é criado pela reprodução do racismo cotidiano transformado em dados no *big data*. Lançando um olhar sob a historicidade das pessoas negras e a interseccionalidade entre gênero e raça, recuperando as origens da vigília e do controle dos corpos negros e as interpelações que os atravessam, as autoras reconstroem a produção da subjetividade de corpos negros desumanizados no modelo arquitetural dos navios escravagistas. Esta dimensão processual revela o nascimento de procedimentos de vigilância que

permitem a categorização e segregação do “que eles [colonizadores europeus] consideravam corpos violentos, na figura dos homens negros presos por correntes, e das mulheres próximas aos homens brancos sem uma manutenção de violência física, mas simbólica” (*ibidem*, p. 94-95).

Com os algoritmos e as inteligências artificiais na atualidade, agora é possível ranquear, segmentar, personalizar, punir e até excluir grupos já estigmatizados (Silva, 2020; Evangelo; Oliveira, 2021; Faustino; Lippold, 2023). Em um país como o Brasil, onde se perpetua o racismo de marca dos brancos contra os não-brancos (Nogueira, 2007), e o duplo fenômeno do racismo e do sexismo (Gonzalez, 2020), é indispensável refletir sobre a interação entre gênero e raça no cotidiano de trabalhadores/as plataformizados. Investigaremos na sequência os depoimentos de entregadores por aplicativos no Distrito Federal¹, com o intuito de identificar nas percepções do racismo antinegro entre essas pessoas a lógica do ranqueamento social estruturada pela gestão das plataformas digitais.

Tomamos como o primeiro caso a trajetória biográfica de Liz², uma das poucas mulheres entregadoras por aplicativos, e uma das únicas mulheres negras (pretas e pardas) entrevistadas. Ela relatou que começou a trabalhar em plataformas de entrega após ser demitida de um emprego formal como frentista há três anos antes da entrevista em 2021. Para ela, a vantagem de trabalhar em plataformas digitais está na maior remuneração salarial do que em outras opções. Porém, reconhece que existem muitos riscos no trânsito durante as rotinas de trabalho e diferenças de oportunidades entre homens e mulheres nos aplicativos, pois segundo a entrevistada, há discriminações entre os próprios entregadores. Liz narra como o assédio moral afasta as mulheres de trabalharem na categoria:

Já sofri pelo estabelecimento, também. Ofensa assim, eles já reclamaram que o pedido demorou chegar, alguma coisa assim, ou então pra eu tomar cuidado com o pedido, mas no tom de como se eu tivesse trabalhando pra eles. Pelos entregadores também, já teve algum comentário machista, mas eu respondo na mesma hora. Ou tipo, até pela minha moto. Teve um comentário maior chato, porque a minha moto é bem grande e eu tenho 1,50/1,55m. E a minha moto é alta. Então, nem os motoboys nem os entregadores têm uma moto igual a minha, sempre as motos deles são pequenas, são menores... CG na verdade. Aí eles falam: “Ab, mas você é mulher e pequenininha, por que você tem uma moto desse tamanho?”, aí eu falo: “Uai, porque eu tenho dinheiro pra comprar” (risos). Eu dou uma resposta bem grossa logo, no tom de grosseria mesmo pra não prolongar. Geralmente, é isso. Eles comentam muito da minha moto. Pelo fato de ser mulher, mesmo. Até os donos de restaurante comentam: “nossa essa moto não é muito grande pra você não?” É mais por eu ser mulher mesmo, pois se fosse um homem ninguém ia falar isso (Liz, mulher negra, 31 anos, ensino médio completo).

¹ As entrevistas foram realizadas durante a pandemia de Covid-19, em 2021, pelos pesquisadores do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social da UnB, coordenada pelo Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi. Esta pesquisa contou com o apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT), do Instituto Observatório Social e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

² Todos os nomes dos entrevistados utilizados neste artigo são fictícios.

Como nos mostra Lélia Gonzalez (2020) em sua perspectiva crítica, a designação da mulher negra às funções do trabalho servil é uma imposição da branquitude na realidade brasileira. Assim, os corpos das mulheres são objetificados e hiperssexualizados. Os elementos discursivos que Liz traz à tona podem ser enquadrados neste estudo enquanto imagens de controle colocadas às mulheres negras, substituindo-as por imagens autênticas de seu *self* e da comunidade na qual pertencem (Collins, 2016).

Quando questionados sobre as discriminações sofridas no cotidiano do trabalho, os entregadores por aplicativos relataram aspectos que apontam para a reprodução dos estereótipos ou imagens de controle do homem negro perigoso em ambientes ocupados pela elite brasileira. Assim, entendemos a partir dos seguintes relatos que os vieses dos próprios clientes humanos guiam a má avaliação realizada ao final dos serviços prestados por esses trabalhadores plataformizados.

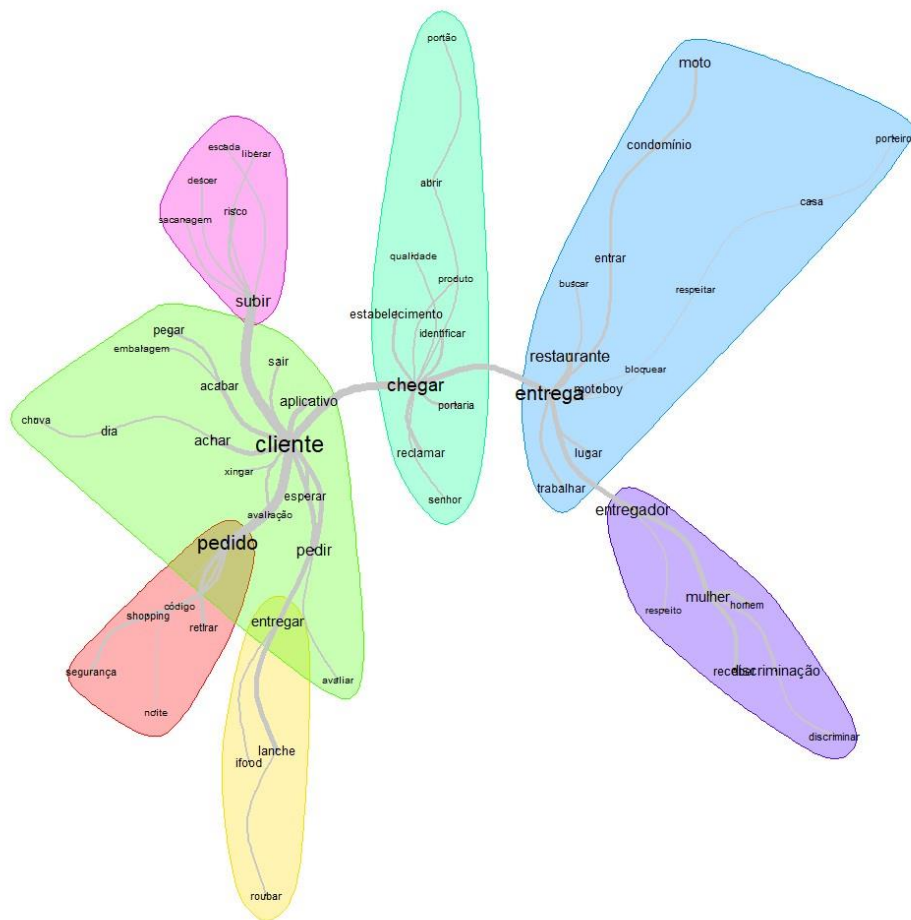
No shopping, quando a gente vai fazer a retirada do pedido, as vezes o segurança vem seguindo a gente achando que a gente tem segundas intenções [...] E, as vezes quando a gente vai fazer entrega em algum determinado lugar eles pedem pra que a gente tire nossos itens da bolsa para que eles possam olhar, entendeu? Eles barram a gente pra saber se tem alguma coisa de ilícito, pede pra que a gente tire os itens da bolsa, já aconteceu comigo também (Milton, homem negro, 24 anos, superior incompleto).

Tem mais no caso de questão de aparência. Ah é aquele estabelecimento que vai por exemplo retirar o pedido, ele olha pra você e te trata da forma mais grosseira possível, né. E as vezes você com educação, então mesmo assim as pessoas te tratam de modo muito é, desrespeitoso ou um modo muito grosso [...] E, é geralmente baseado é, na aparência né, tudo pelas aparências, por exemplo se você não vai com uma roupa assim mais formal, obviamente você vai fazer entregas, mas se você não vai com uma roupa um pouco mais confortável, vai por exemplo com uma camiseta de time ou, as pessoas já olham com olhar diferente já pra você e logo de cara já acontece essa discriminação aí, pela aparência como eu falei [...] Tem a questão, nos grandes, nas franquias né mais conhecidas é, essa questão de discriminação não acontece tanto, agora nos locais mais chiques, quando você vai retirar os pedidos né? Você observa o olhar diferente né? Até por conta do ambiente e tal que eles estão como assim dizer, enfim, questão de aparência né pessoas que, a mais trajadamente adequadas por assim dizer ou em fim, tem o aporte financeiro maior, não sei dizer, mas é, cê sente a diferença sim com base no, entre os restaurantes quando você vai retirar o pedido (Gilberto, homem negro, 23 anos, superior incompleto).

A partir do momento que Milton e Gilberto são percebidos como diferentes por essas entidades interpeladoras, são confrontados com as identificações inautênticas do homem negro perigoso. O medo branco imbuído de racismo e sexismo guia a má avaliação realizada ao final dos serviços prestados por esses trabalhadores plataformizados. Assim, a quantidade de estrelas, pontos e comentários depositados nas empresas-plataformas alimentam o racismo e o sexismo nas plataformas digitais.

A Figura 1 apresenta uma análise de similitude feita com o *corpus* textual das entrevistas, com o auxílio do programa Iramuteq. Resumidamente, é possível visualizar a conexão entre os atos da entrega com os clientes e os restaurantes. Também é interessante observar as co-ocorrências das expressões “avaliação” e “xingar” com “cliente” e “aplicativo”; e “respeito”, “homem”, “mulher” e “discriminação”.

Figura 1 – Resultados da análise de similitude referente à questão sobre discriminação



Fonte: Elaboração própria do autor.

O pertencimento e a distância entre esses elementos textuais mostram como a discriminação racial no cotidiano do trabalho de entregadores por aplicativos é latente. Os sentidos socialmente construídos através das percepções do racismo antinegro são mobilizados pela experiência coletiva

nas repetitivas etapas da entrega, desde a chegada nos estabelecimentos até percurso aos destinatários. A interação com o cliente é o ponto-chave para a compreensão do fenômeno estudado neste artigo. Depois de “costurar” o trânsito da capital federal, o trabalhador ou a trabalhadora de *delivery* depara-se com diversas situações que implicam em seu ranqueamento. Há clientes que exigem que os entregadores subam as escadas dos prédios com os pedidos em mãos, uma tarefa que foge do próprio *script* recomendado pelas plataformas. Se o entregador recusa subir as escadas, como um ato de resistência à servilidade que lhe é imposta, há clientes que ficam possessos e chegam a violentar de forma verbal ou até física o trabalhador. Então vejamos, a Figura 1 demonstra de modo objetivo como as expressões de racismo estão articuladas com a figura dos clientes durante as etapas da entrega neste universo semântico.

A realidade do trabalho plataformizado e o processo gerativo de valor dele decorrente são um mistério, uma “morada oculta da produção” ou uma “caixa-preta” (Cant, 2021). A vida cotidiana das pessoas da classe trabalhadora torna-se uma importante ferramenta analítica nesse contexto de intensas transformações no mundo do trabalho e na sociedade capitalista. Ao abrir a “caixa-preta” de Pandora no qual se operam de forma turva os sistemas automatizados e semi-automatizados pelos algoritmos nas plataformas digitais (Silva, 2020), deparamo-nos com o racismo e o sexismo – cerne do capitalismo racial na era do trabalho plataformizado (Cottom, 2020; Gebrial, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou refletir sobre as práticas do racismo (e, em certa medida, suas interfaces com o sexismo) na gestão algorítmica e gamificada, tendo como principal foco de análise quantitativa-qualitativa o trabalho de entregadores/as por empresas-aplicativos digitais no Distrito Federal. Com esse intuito de investigação, articulamos entrevistas semiestruturadas de estudo inédito sobre essa categoria com os dados estatísticos da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (PDAD), feito pelo IPEDF. Ao longo do artigo, mostramos que gamificação é uma condição *sine qua non* para máxima exploração desses trabalhadores, visto que a remuneração desses agentes é determinada pela opaca vigilância e controle das plataformas digitais pertencentes ao grande capital global. Ademais, esta investigação também mostra como os clientes das plataformas de *delivery* também atuam no treinamento e na calibração dos algoritmos e das inteligências artificiais, fazendo com que a exploração

desses trabalhadores plataformizados seja atravessada pelos vieses de discriminação racial no pagamento das entregas. Portanto, o trabalho administrado por plataformas digitais é tensionado pela vigilância neurossensorial³ dos algoritmos e pela lógica competitiva e individualizante do sistema de jogos para obter melhores resultados produtivos na sociedade capitalista atual.

A revolução digital e seus efeitos no mundo do trabalho criaram novas dinâmicas de disparidades entre sujeitos racializados e genderizados no mundo do trabalho. A avaliação e o ranqueamento operam como formas de controle da população negra trabalhadora em plataformas digitais cujos procedimentos são concebidos por valores subjetivos e racionalidades da sociedade brasileira, possivelmente imputados de forma intencional pelos clientes no final do ato da entrega. Tendo em conta as condições históricas e materiais do capitalismo em que a realidade brasileira foi moldada, pode-se afirmar que existe uma perpetuação de uma ordem simbólica regida pelo passado colonial e patriarcal-escravocrata no presente (Gonzalez, 2020), da qual incide sobre desnivelamento entre trabalhadores negros e trabalhadoras negras em plataformas digitais. Se existe a ideia de que a gamificação é uma das inovações tecnológicas da Indústria 4.0, ela é, no entanto, uma nova roupagem para um velho problema: a exploração capitalista do trabalho humano e a opressão das pessoas negras. Esse é o rumo da revolução digital no capitalismo racista.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, p. 1-21, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. *Contracampo*, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020a.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 111-124.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

CANT, Callum. *Delivery fight! A luta contra os patrões sem rosto*. São Paulo: Veneta, 2021.

³ Este conceito foi utilizado por Naville (1965) para descrever o processo de intensificação do esforço psíquico e emocional despendido na realização da atividade humana do trabalho, mediante as transformações tecnológicas da automação industrial no início da segunda metade do século XX.

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

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan./abr. 2016.

COTTOM, Tressie McMillan. Where platform capitalism and racial capitalism meet: the sociology of race and racism in the digital society. *Sociology of Race and Ethnicity*, v. 6, n. 4, p. 441-449, 2020.

DURAND, Cédric. *Techno-féodalisme: critique de l'économie numérique*. Paris: La Découverte, 2020.

EVANGELO, Naiara Silva; OLIVEIRA, Fátima Cristina Regis Martins de. A experiência negra de ranqueamento social na Uber: uma reflexão racializada da vigilância contemporânea. *Comunicação e Sociedade*, v. 39, p. 83-100, 2021.

FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. *Colonialismo digital: uma crítica hacker-fanoniana*. São Paulo, Boitempo, 2023.

FESTI, Ricardo *et al.* Os trabalhadores de plataformas no Brasil: reflexões da pesquisa de campo. In: CUT. *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. p. 60-111.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 149-158.

FUCHS, Christian. *Rereading Marx in the age of digital capitalism*. London: Pluto Press, 2019.

GEBRIAL, Dalia. Racial platform capitalism: empire, migration and the making of Uber in London. *Environment and Planning A: Economy and Space*, p. 1-25, 2022.

GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Rio Janeiro: Zahar, 2020.

LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da covid-19: análise dos dados da PNAD COVID-19/IBGE. *Boletim Mercado de Trabalho: Análise e Conjuntura*, n.71, IPEA, set. 2021.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no Brasil*. Cesit, 2020.

NAVILLE, Pierre. ¿Hacia el automatismo social? In: NAVILLE, Pierre. *¿Hacia el automatismo social? Problemas del trabajo y de la automatización*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1965. p. 263 - 278.

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, pp. 287-308, 2007.

O'NEIL, Cathy. *Algoritmos de destruição em massa: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia*. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020.

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

QUEIROZ, Giselle Cavalcante; NEVES, Ianaira Barretto Souza; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Gamificação nas plataformas digitais: impactos da gestão algorítmica nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo. In: XLV Encontro da ANPAD – EnANPAD 2021. *Anais eletrônicos...*, 2021.

ROBINSON, Cedric J. *Marxismo negro: a criação da tradição radical negra*. São Paulo: Perspectiva, 2023.

ROSENBLAT, Alex *et al.* Discriminating tastes: customer ratings as vehicles for bias. *Data & Society*, p. 1-21, out. 2016.

SILVA, Tarcízio. Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminação em código. In: _____. *Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: olhares afrodiáspóricos*. São Paulo: LiteraRUA, 2020. p. 121-137.

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

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23-45.

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

MATERIAIS SUPLEMENTARES: A pesquisa realizada com seres humanos prevista no presente artigo, encontra-se amparada pela submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília – UnB, CAAE: 32900720.1.00005540.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA: As transcrições das entrevistas são de circulação interna no Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social da UnB. Os demais dados estatísticos estão em domínio público, no site a seguir: <<https://www.ipe.df.gov.br/microdados-pdad-2021/>>

FINANCIAMENTO: O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES).

CONTRIBUIÇÃO DO AUTOR: O autor foi responsável por todas as etapas, exceto a realização das entrevistas individuais semiestruturadas, cuja contribuição foi coletivamente feita pelo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social da UnB.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE: O autor declara não haver conflitos de interesse.

MINIBIOGRAFIAS DO AUTOR DO PAPER: Doutorando e Mestre em Sociologia pela Universidade de Brasília. Atualmente compõe a equipe técnica do projeto de pesquisa “Para onde vai o trabalho humano na era digital?”. É membro do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social da UnB.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.