

Trabalhadores sob o capitalismo de vigilância



Por FERNANDO NOGUEIRA DA COSTA*

Os algoritmos monitoram trabalhadores digitais por meio de tecnologias baseadas em coleta e análise de dados

Nas linhas de montagem de automóveis com robótica, ainda existem operários, mas em menor número e com funções alteradas. Eles geralmente executam tarefas de supervisão, manutenção, controle de qualidade e ajustes técnicos. Além disso, há operadores especializados e engenheiros com formação superior, responsáveis por programar, monitorar e gerenciar a automação, recebendo salários mais altos. A automação reduziu a quantidade de trabalho manual repetitivo, mas aumentou a demanda por habilidades técnicas e conhecimentos específicos.

Na Era digital, a remuneração por prestação de serviços varia amplamente. Assume diferentes formas, dependendo da natureza do trabalho e da relação entre contratante e prestador.

Entre os principais modelos de remuneração, há ainda o salário fixo de acordo com o modelo tradicional. Os trabalhadores, por exemplo, desenvolvedores ou analistas contratados por empresas, em setores onde há vínculo empregatício formal, como empresas de tecnologia ou serviços corporativos, os contratos formais são com remuneração mensal fixa. Oferecem benefícios trabalhistas a depender da legislação do país).

Outra forma é a “remuneração por projeto” (percentual ou fixa), quando prestadores de serviços recebem um valor negociado para a execução de um serviço específico ou projeto. Pode ser um percentual do orçamento, isto é, uma parcela proporcional ao custo total do projeto.

O valor fixo é estabelecido com base na complexidade e escopo. Essa modalidade de remuneração por projeto é popular em profissões autônomas ou *freelancing* em design, programação, consultoria, direção de vídeos publicitários etc. por exemplo, um designer gráfico cobra 10% do orçamento de uma campanha publicitária.

Outra modalidade é o pagamento por hora ou tarefa, comum em plataformas digitais ou em contratos temporários. A remuneração é calculada com base no número de horas trabalhadas ou na quantidade de tarefas concluídas. Por exemplo, desenvolvedores cobram por hora ou tradutores cobram por palavra traduzida.

Há ainda o “modelo de assinatura” ou *retainer*. Prestadores recebem um valor fixo periódico (mensal, trimestral) para prestar serviços contínuos.

A relação é menos formal diante o emprego tradicional, mas oferece estabilidade para ambas as partes. É o caso de um consultor de *marketing* digital contratado por assinatura para gerenciar redes sociais.

Outra modalidade é o pagamento por resultados ou comissões. A remuneração está diretamente vinculada aos resultados obtidos, como vendas, *leads* ou metas atingidas.

a terra é redonda

É comum em setores como vendas, *marketing* de afiliados ou gestão de anúncios digitais. Por exemplo, um gestor de tráfego pago recebe 15% do faturamento gerado pelos anúncios.

A economia de plataformas (*Gig Economy*) se utiliza de trabalhadores (motoristas, entregadores, freelancers) remunerados por serviço realizado, sem vínculo empregatício direto. As plataformas digitais definem as tarifas, podendo incluir taxas adicionais por horários ou regiões específicas. É o caso de motoristas de aplicativos ao ganhar por corrida.

Por fim, há também a participação nos lucros ou *equity*. Profissionais em *startups* ou projetos colaborativos recebem parte dos lucros ou ações da empresa em troca de serviços. Por exemplo, um programador aceita *equity* (participação acionária) em vez de pagamento imediato em uma *startup* emergente.

Na Era digital, os modelos de remuneração são flexíveis e adaptáveis às condições do mercado e à natureza do trabalho. Enquanto empregos formais com salário fixo ainda predominam em grandes empresas, a economia digital abriu espaço para formas alternativas, como pagamento por projeto, assinatura ou resultados, oferecendo mais opções para prestadores e contratantes.

Nesse novo mundo do trabalho há uma questão-chave: os algoritmos monitoram trabalhadores digitais por meio de tecnologias baseadas em coleta e análise de dados. Visam mensurar produtividade, cumprimento de metas e padrões de comportamento. As formas mais comuns incluem:

Plataformas digitais de trabalho como Uber, Amazon Mechanical Turk e Upwork monitoram os trabalhadores em tempo real por meio de registro de atividades (tempo *online*, cliques, entregas ou tarefas realizadas) e geolocalização (rastreamento de rotas e localização) como no caso de motoristas ou entregadores. As taxas de aceitação/rejeição são usadas para o controle de tarefas aceitas ou recusadas.

Há *software* de monitoramento empresarial. Empresas utilizam ferramentas como Time Doctor, Hubstaff ou Teramind, capazes de monitorar o uso do computador em captura de tela, uso de aplicativos e histórico de navegação.

Verificam o tempo de inatividade, quando há períodos sem movimento do mouse ou teclado. Avaliam as comunicações por meio de análise de e-mails, mensagens e chamadas.

Certos sistemas utilizam algoritmos para avaliar trabalhadores com base em métricas como taxas de produtividade, isto é, o número de tarefas ou entregas concluídas. Observam também o *feedback* do cliente com avaliações e comentários.

Dados são usados para prever desempenho ou até risco de rotatividade. É um comportamento preditivo e/ou preventivo.

Além do monitoramento algorítmico, outras práticas de vigilância no trabalho digital incluem a vigilância biométrica com tecnologias de reconhecimento facial, leitura de impressão digital e rastreamento ocular para controle de acesso a sistemas e equipamentos e monitoramento de presença em reuniões ou tarefas.

A vigilância se dá também por dispositivos como câmeras, microfones e sensores instalados em ambientes de trabalho ou equipamentos fornecidos pela empresa. Para chatear ainda mais, há a autoavaliação obrigatória: trabalhadores frequentemente são obrigados a preencher relatórios ou *check-ins* automáticos, complementando a vigilância algorítmica.

Algumas empresas chegam até a monitorar perfis públicos de redes sociais para avaliar comportamento ou opiniões de seus trabalhadores.

O capitalismo de vigilância é um modelo econômico no qual empresas coletam, processam e comercializam grandes volumes de dados pessoais, muitas vezes sem o consentimento total dos indivíduos. Essa prática baseia-se na exploração de dados como recurso econômico principal.

a terra é redonda

Empresas coletam informações detalhadas de usuários e trabalhadores (comportamento, preferências, localização). Esses dados são analisados para prever comportamentos e influenciar decisões, como consumo ou produtividade.

Os dados são também vendidos para anunciantes ou usados internamente para otimizar processos e maximizar lucros. Entre exemplos de práticas no capitalismo de vigilância há o de plataformas como Facebook e Instagram ao monitorarem interações para oferecer anúncios personalizados.

Em plataformas de trabalho, empresas como Uber utilizam dados dos motoristas e passageiros para ajustar tarifas e rotas. Há também dispositivos inteligentes em aparelhos como Alexa e Google Home: coletam dados de usuários continuamente.

Para os trabalhadores digitais, o monitoramento constante gera a sensação de vigilância opressiva, pressão e ansiedade. Avaliações algorítmicas automatizadas resultam em cortes injustos ou penalizações arbitrárias com precarização das relações de trabalho e perda de privacidade. Dados pessoais e comportamentais são frequentemente explorados sem transparência.

Para a sociedade, grandes empresas detêm enorme poder sobre dados e decisões sociais. Comunidades marginalizadas estão mais expostas à exploração algorítmica. A manipulação de comportamentos e escolhas limita a liberdade individual e reduz a autonomia de cada pessoa.

Os algoritmos e tecnologias de vigilância transformaram radicalmente o trabalho digital, tornando-o mais monitorado e controlado. Embora essas ferramentas prometam eficiência, antes disso, levantam questões éticas e críticas ao capitalismo de vigilância. Ele se baseia na exploração dos dados para lucro às custas da privacidade, liberdade e dignidade dos trabalhadores.

***Fernando Nogueira da Costa** é professor titular do Instituto de Economia da Unicamp. Autor, entre outros livros, de Brasil dos bancos (EDUSP). [<https://amzn.to/4dvKtBb>]

A Terra é Redonda existe graças aos nossos leitores e apoiadores.

Ajude-nos a manter esta ideia.

[CONTRIBUA](#)