

GHOSTWORKING E PRECARIZAÇÃO LABORAL: TRABALHO INVISÍVEL NA ERA DA AUTOMAÇÃO**GHOSTWORKING AND PRECARIOUS EMPLOYMENT: INVISIBLE WORK IN THE AGE OF AUTOMATION****GHOSTWORKING Y EMPLEO PRECARIO: EL TRABAJO INVISIBLE EN LA ERA DE LA AUTOMATIZACIÓN** 10.56238/revgeov17n3-066**Jeanderson Domingos Minotto Bombazar**

Especialista em ESG e Inovação

Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

E-mail: cuga@unesc.net

ORCID: 0009-0007-0722-9499

Caroline da Graça Jacques

Doutora em Sociologia Política

Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

E-mail: carolinejacques@unesc.net

ORCID: 0000-0001-7377-3782

Thiago Henrique Almino Francisco

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento

Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

E-mail: tfrancisco@unesc.net

ORCID: 0000-0002-6285-7742

RESUMO

O artigo investiga em que medida o ghostworking constitui uma forma contemporânea de precarização laboral no capitalismo de plataformas, examinando suas características, impactos e desafios regulatórios. Adota-se uma abordagem qualitativa e descritivo-analítica, baseada em revisão bibliográfica e documental, com análise por categorização temática. Os resultados indicam que a invisibilidade opera como estratégia de negócio ao fragmentar tarefas e ocultar a dependência humana que sustenta sistemas de inteligência artificial. Observam-se condições marcadas por pagamento por tarefa, instabilidade e transferência de custos e riscos ao trabalhador, além de controle por métricas e sanções indiretas. Identificam-se também efeitos psicossociais associados à disponibilidade prolongada, vigilância de desempenho e desgaste emocional, especialmente em tarefas sensíveis. No plano global, o estudo evidencia assimetrias Norte-Sul, com concentração de valor nas empresas e deslocamento do trabalho de base para o Sul Global. Conclui-se que o ghostworking atualiza a precarização ao combinar apagamento social, dependência econômica e subordinação técnica, apontando a necessidade de transparência, responsabilização e proteção social no trabalho mediado por plataformas.

Palavras-chave: Automação. Capitalismo de Plataformas. Ghostworking. Precarização Laboral. Regulação do Trabalho.

ABSTRACT

This article investigates the extent to which ghostworking constitutes a contemporary form of precarious work in platform capitalism, examining its characteristics, impacts, and regulatory challenges. A qualitative and descriptive-analytical approach is adopted, based on bibliographic and documentary review, with analysis by thematic categorization. The results indicate that invisibility operates as a business strategy by fragmenting tasks and concealing the human dependence that sustains artificial intelligence systems. Conditions marked by task-based payment, instability, and transfer of costs and risks to the worker are observed, in addition to control by metrics and indirect sanctions. Psychosocial effects associated with prolonged availability, performance surveillance, and emotional strain are also identified, especially in sensitive tasks. On a global level, the study highlights North-South asymmetries, with a concentration of value in companies and a shift of basic work to the Global South. It concludes that ghostworking updates precariousness by combining social erasure, economic dependence, and technical subordination, pointing to the need for transparency, accountability, and social protection in platform-mediated work.

Keywords: Automation. Platform Capitalism. Ghostworking. Job Insecurity. Labor Regulation.

RESUMEN

Este artículo investiga hasta qué punto el trabajo fantasma constituye una forma contemporánea de precariedad laboral en el capitalismo de plataformas, examinando sus características, impactos y desafíos regulatorios. Se adopta un enfoque cualitativo y descriptivo-analítico, basado en una revisión bibliográfica y documental, con análisis por categorización temática. Los resultados indican que la invisibilidad opera como estrategia empresarial al fragmentar las tareas y ocultar la dependencia humana que sustenta los sistemas de inteligencia artificial. Se observan condiciones marcadas por el pago por tarea, la inestabilidad y la transferencia de costos y riesgos al trabajador, además del control mediante métricas y sanciones indirectas. También se identifican efectos psicosociales asociados con la disponibilidad prolongada, la vigilancia del rendimiento y la tensión emocional, especialmente en tareas sensibles. A nivel global, el estudio destaca las asimetrías Norte-Sur, con una concentración del valor en las empresas y un desplazamiento del trabajo básico al Sur Global. Concluye que el trabajo fantasma refuerza la precariedad al combinar el borrado social, la dependencia económica y la subordinación técnica, lo que señala la necesidad de transparencia, rendición de cuentas y protección social en el trabajo mediado por plataformas.

Palabras clave: Automatización. Capitalismo de Plataforma. Trabajo Fantasma. Precariedad Laboral. Regulación Laboral.



1 INTRODUÇÃO

A chamada “era da automação” costuma ser apresentada como um salto técnico em que máquinas e algoritmos substituiriam progressivamente o trabalho humano. Essa narrativa, porém, esconde um detalhe decisivo: plataformas digitais precisam de fluxo contínuo de dados, correções, rotulagens e validações para operar com estabilidade e escala. O resultado é uma economia que lucra vendendo eficiência, enquanto terceiriza para uma multidão dispersa as tarefas que sustentam essa eficiência. Nesse arranjo, o invisível não é um acidente; vira componente do modelo de negócios, porque reduz custos, dilui responsabilidades e protege a imagem de “autonomia” tecnológica (SILVA NETO, 2019).

Diante desse cenário, o problema que orienta o artigo é compreender em que medida o ghostworking configura uma forma atualizada de precarização laboral no capitalismo de plataformas. Em termos concretos, interessa identificar quais são as características desse trabalho invisibilizado, como ele se organiza e quais efeitos produz sobre renda, tempo de vida, saúde e reconhecimento social. Ao mesmo tempo, importa observar como a intermediação algorítmica reorganiza a subordinação e dificulta o enquadramento jurídico tradicional, mantendo o trabalhador em uma zona cinzenta entre autonomia formal e dependência real.

O objetivo geral é analisar o ghostworking como expressão contemporânea da precarização do trabalho, tomando como foco suas particularidades, impactos e desafios regulatórios. Como objetivos específicos, busca-se:

- (i) delimitar o conceito de ghostworking e suas tipologias mais recorrentes;
- (ii) descrever mecanismos de organização e controle do trabalho mediados por plataformas;
- (iii) discutir efeitos sociolaborais, com atenção às dimensões econômica, subjetiva e sanitária; e
- (iv) mapear tensões regulatórias, indicando por que as proteções existentes se mostram insuficientes e quais caminhos aparecem no debate público e acadêmico.

A relevância do tema se impõe por uma combinação de escala e opacidade. O trabalho de dados, a rotulagem de informação e a moderação de conteúdo não aparecem nas estatísticas usuais com a nitidez que se esperaria de uma atividade tão estratégica para a economia digital. Ainda assim, são tarefas que sustentam serviços consumidos diariamente, do entretenimento às ferramentas de produtividade. Discutir ghostworking permite deslocar o foco do “brilho” da tecnologia para a infraestrutura social que a mantém funcionando, evidenciando assimetrias que atravessam classe, território e posições geopolíticas na cadeia de valor (GROHMANN; AMARAL; MATOS, 2024).

Trabalha-se com três hipóteses centrais. A primeira é que a invisibilidade do ghostworking não decorre apenas da dispersão do trabalho, mas de um desenho institucional que naturaliza a fragmentação e impede a construção de reconhecimento coletivo. A segunda hipótese sustenta que a precarização assume feições multidimensionais: baixos pagamentos e instabilidade se combinam com



controle algorítmico, metas opacas e penalidades automatizadas, produzindo subordinação prática mesmo quando a contratação se declara “autônoma”. A terceira hipótese é que o desafio regulatório não é apenas de atualização normativa, mas de interpretação, pois a gestão algorítmica reconfigura os elementos clássicos do vínculo e pressiona a dogmática trabalhista (FERRAZ; COSTA, 2024).

O artigo organiza-se em cinco partes. Após esta introdução, apresenta-se a revisão bibliográfica, na qual se consolidam os conceitos necessários para tratar do capitalismo de plataformas, da automação e do ghostworking. Em seguida, descrevem-se os procedimentos metodológicos adotados, com a delimitação do corpus e da estratégia analítica. A quarta seção desenvolve os resultados e a discussão, articulando invisibilidade, impactos sociolaborais e dilemas de regulação. Por fim, as considerações finais retomam o problema e os objetivos, sintetizam os principais achados e apontam limites e possibilidades de aprofundamento. A transformação do trabalho é uma consequência direta da implementação de IA, alterando o sentido da atividade para os trabalhadores.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 CAPITALISMO DE PLATAFORMAS E A REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O capitalismo de plataformas costuma ser descrito como uma inflexão histórica em que a extração e o processamento de dados deixam de ser apenas suporte técnico e passam a organizar a lógica central de acumulação. A plataforma, nesse desenho, não é um “site” neutro, mas uma infraestrutura que intermedia interações, captura rastros e transforma essa circulação em valor econômico. Essa arquitetura incentiva o crescimento por efeitos de rede e empurra o mercado para formas de concentração, o que altera a concorrência e também redefine as condições de trabalho em torno do que é medido, ranqueado e monetizado (SILVA NETO, 2019).

Nessa reorganização, uma mudança chama atenção: o trabalho deixa de se apresentar como uma relação contínua e passa a ser fatiado em demandas curtas, acionadas conforme a necessidade do sistema. O tempo de espera, o tempo morto e a disponibilidade permanente aparecem como custo privatizado do trabalhador. A plataforma opera como uma espécie de “chão de fábrica difuso”, com tarefas distribuídas em alta escala e com baixa previsibilidade, o que desloca o risco para quem executa. A promessa de flexibilidade segue no discurso, mas o cotidiano é marcado por uma gestão indireta que empurra o indivíduo para o autoajuste constante (ABÍLIO, 2021).

A linguagem empresarial ajuda a sustentar esse modelo. Termos como autonomia, parceria e liberdade entram como vocabulário padrão, enquanto a experiência prática revela dependência econômica e regras impostas unilateralmente. O controle não precisa se materializar em ordens diretas; ele pode ser exercido por avaliações, punições automáticas, metas opacas e alterações frequentes nas “regras do jogo”. Forma-se, assim, uma tensão estrutural entre a autonomia formal, muitas vezes celebrada nos contratos, e a subordinação concreta, sentida na impossibilidade de interferir em preço,



distribuição de tarefas e critérios de permanência na plataforma (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021).

O efeito jurídico e político dessa reorganização também é relevante. Ao desterritorializar a prestação do serviço e esconder a figura tradicional do empregador atrás de softwares e termos de uso, as plataformas deslocam o debate sobre proteção social para uma zona de incerteza. Elementos clássicos do vínculo, como subordinação e habitualidade, seguem existindo, mas sob formas técnicas que desafiam a leitura mais literal do direito do trabalho. Nessa chave, a discussão não é apenas sobre “novas ocupações”, mas sobre como o poder privado de gestão se reconfigura e pressiona o Estado a atualizar seus instrumentos de tutela (MAGALHÃES, 2022).

Esse panorama é decisivo para situar o ghostworking. A reorganização do trabalho por plataformas cria um palco visível, com interfaces e serviços “inteligentes”, e um bastidor amplo, composto por atividades fragmentadas que garantem a qualidade dos sistemas. A automação, nesse sentido, aparece menos como substituição e mais como redistribuição do esforço humano em tarefas discretas e de baixa remuneração, frequentemente realizadas em ambiente doméstico e sob pouca transparência. A ideia de heteromação ajuda a nomear esse arranjo, em que o humano é integrado como componente operacional do sistema, ainda que permaneça socialmente apagado (BRAZ, 2021).

2.2 A ILUSÃO DA AUTOMAÇÃO: IA E A DEPENDÊNCIA HUMANA

A automação costuma circular como promessa de autonomia técnica, com sistemas “inteligentes” que aprenderiam sozinhos e tomariam decisões quase sem intervenção humana. Essa imagem, útil para marketing e para legitimar investimentos, encobre a engrenagem cotidiana que mantém a Inteligência Artificial operando com estabilidade. A plataforma não funciona como cenário neutro, mas como infraestrutura que extrai dados, organiza fluxos e converte interação em valor, o que exige manutenção permanente e padronização contínua. (SILVA NETO, 2019).

O ponto decisivo é que dados não “nascem” prontos para uso. O que chega ao modelo precisa ser limpo, rotulado, validado, ajustado e, muitas vezes, refeito quando o produto muda de objetivo, idioma ou público. Esse trabalho, quando externalizado, vira microtarefas distribuídas, pagas por tarefa, com exigência de rapidez e baixa margem de contestação. O usuário enxerga a interface que “aprende”; o trabalhador fica fora do quadro, como se o sistema se bastasse. (BRAZ, 2021).

Essa dependência humana não é uma etapa provisória do desenvolvimento tecnológico. Ela se mantém porque o mundo social é ambíguo, culturalmente localizado e cheio de situações limítrofes que escapam a classificações automáticas estáveis. A chamada “IA” precisa ser alimentada e corrigida para lidar com exceções e com a própria produção incessante de dados, e isso transforma contingências em tarefas repetíveis. A economia digital, desse modo, cria rotinas de correção que seguem invisíveis, embora sejam fundamentais para a qualidade do serviço. (GROHMANN; AMARAL; MATOS, 2024).



Quando se observa o ecossistema brasileiro, a retórica da “renda extra” aparece como um verniz que raramente descreve a experiência real. Muitos trabalhadores entram em plataformas diante do desemprego e da instabilidade, e passam a depender de tarefas variáveis, com remuneração baixa e tempo de espera não remunerado. O microtrabalho deixa de ser complemento e vira estratégia de sobrevivência, com jornadas dilatadas e resultados financeiros incertos. A automação prometida não elimina esforço; ela redistribui esforço em fragmentos. (VIANA BRAZ; TUBARO; CASILLI, 2023).

A dimensão geopolítica reforça o desequilíbrio. Empresas sediadas no Norte Global tendem a capturar a maior parte do valor, enquanto tarefas consideradas “menores” são empurradas para o Sul Global por meio de contratos frágeis, pagamentos em moeda estrangeira, créditos ou intermediários. O discurso universalista da inovação convive com um extrativismo de dados que repete padrões coloniais, agora sob linguagem técnica e com baixa responsabilização. Esse quadro ajuda a entender por que a desigualdade atravessa a própria arquitetura da IA. (GUERRA, 2024).

A ideia de heteromação nomeia bem a contradição: a informatização não substitui o humano, mas o reinsere como peça operacional em processos automatizados. O trabalhador aparece como “software humano”, executando rotinas procedimentais, fragmentadas e facilmente substituíveis, com exigências rígidas de tempo e precisão. O efeito é um apagamento social que serve ao modelo de negócios, porque barateia custos, dispersa conflitos e limita formas de reconhecimento coletivo. (BRAZ, 2021).

Há também uma implicação jurídica e política nessa ilusão. Quando o trabalho fica oculto, torna-se mais difícil localizar responsabilidades, discutir direitos e enquadrar formas de controle que não se apresentam como ordens diretas. A gestão algorítmica opera por métricas, ranqueamentos e punições automatizadas, reconfigurando a subordinação e tornando o poder diretivo mais opaco. Isso pressiona o Direito do Trabalho a enfrentar uma forma de comando que se esconde no código e nos termos de uso. (FERRAZ; COSTA, 2024).

Reconhecer a dependência humana é condição para tratar precarização com precisão e sem romantização tecnológica. A discussão não é sobre “máquinas versus pessoas”, mas sobre como o capital reorganiza trabalho, transfere riscos e preserva a narrativa de autonomia do sistema. Quando a plataforma se apresenta como intermediadora neutra, ela tende a empurrar para o indivíduo custos de tempo, equipamento e proteção social, mantendo a produção fora do campo de visão público. (MAGALHÃES, 2022).

2.3 GHOSTWORKING: CONCEITO, TIPOLOGIAS E GESTÃO ALGORÍTMICA

A noção de ghostworking se refere a atividades digitais indispensáveis para que sistemas baseados em dados funcionem, mas que raramente são reconhecidas como trabalho. São tarefas de bastidor, acionadas sob demanda, com baixa visibilidade social, que sustentam desde a rotulagem de



bases até rotinas de segurança e qualidade. O termo chama atenção para o contraste entre a imagem de automação plena e uma produção distribuída que depende de intervenção humana constante. (GROHMANN; AMARAL; MATOS, 2024).

Uma primeira família de tarefas envolve treinamento e rotulagem de dados: classificar imagens e textos, validar respostas, transcrever trechos e corrigir saídas do sistema. Em termos práticos, trata-se de converter ambiguidades do mundo em categorias computáveis, em ritmo acelerado e sob instruções padronizadas. Outro eixo abrange testes e avaliações de produtos, em que trabalhadores comparam resultados e apontam falhas, muitas vezes sob exigências de sigilo e com regras pouco transparentes. (BRAZ, 2021).

A moderação de conteúdo ocupa lugar particular nesse universo. A promessa de remoção “automática” de conteúdos ilícitos depende de diretrizes interpretadas por pessoas que classificam discurso de ódio, violência, desinformação e material sensível. O trabalho envolve tomada de decisão em ambiente pressionado por metas, com risco de erro e com impacto sobre direitos fundamentais, como liberdade de expressão e devido processo. Esse cenário revela o poder privado das plataformas e a necessidade de mecanismos de transparência e responsabilização. (POLETTO; MORAIS, 2022).

Há ainda o circuito das fazendas de cliques, que transforma a informalidade em microtarefas voltadas a inflar métricas de engajamento nas redes. A promessa vendida ao mercado é de “autenticidade” e popularidade orgânica, mas a engrenagem depende de rotinas longas, múltiplas contas e pagamentos irrisórios por tarefa. O trabalho fica situado numa fronteira moral e jurídica incômoda, ao mesmo tempo em que revela formas de organização e resistência em canais como WhatsApp e YouTube. (GROHMANN et al., 2022).

O modo de gestão desse trabalho raramente aparece como comando explícito. A plataforma governa por métricas, reputações e algoritmos de distribuição, definindo quem recebe tarefas, quando, e por quanto, com critérios que o trabalhador só percebe depois de aplicados. Bloqueios, rebaixamentos e perdas de visibilidade funcionam como punições indiretas que produzem conformidade. A subordinação se desloca para o software, criando assimetria informacional e ampliando o poder de controle sem que ele precise se apresentar como chefia humana. (FERRAZ; COSTA, 2024).

Algumas plataformas intensificam esse controle por meio de estratégias de gamificação, transformando metas de produtividade em rankings, níveis e recompensas simbólicas. O efeito é manter o trabalhador conectado por mais tempo, em busca de “vantagens” que podem desaparecer com uma alteração unilateral nas regras. A competição individual ganha centralidade, a cooperação perde espaço, e a precariedade tende a ser interpretada como falha pessoal de performance, não como característica estrutural do sistema. (OLIVEIRA, 2021).

O discurso de autonomia continua sendo peça-chave de legitimação, ainda que a experiência concreta aponte para dependência. A suposta liberdade de horários se choca com a necessidade de estar

disponível para capturar tarefas e evitar penalidades por inatividade. Essa tensão aparece com força nas narrativas analisadas no debate sobre plataformas: a linguagem da parceria convive com mecanismos que impõem regras, preços e critérios de permanência de forma unilateral, criando subordinação prática sob aparência de escolha. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021).

No limite, o ghostworking não descreve só “tarefas escondidas”, mas um modo de organizar a produção digital em que a invisibilidade facilita a redução de custos e o enfraquecimento de proteções. Baixa remuneração, instabilidade, ausência de garantias e fronteiras borradas entre vida e trabalho compõem um cenário que também produz efeitos sobre saúde e bem-estar. Esse conjunto de fatores ajuda a entender por que a precarização, aqui, não é apenas econômica, mas também subjetiva e sanitária, mesmo quando o trabalho acontece longe do olhar público. (VIANA; PINTO; MACHADO, 2023).

2.4 PRECARIZAÇÃO MULTIDIMENSIONAL: ECONÔMICA, JURÍDICA E SUBJETIVA

A precarização, quando vista a partir do trabalho mediado por plataformas, raramente se limita ao bolso. Ela aparece como uma combinação de inseguranças que se reforçam: renda instável, regras que mudam sem aviso, custos transferidos ao trabalhador e uma exigência constante de autogerenciamento para “dar certo” num ambiente que não oferece garantias. Nessa lógica, a plataforma vende autonomia, mas organiza uma dependência prática, na qual o indivíduo precisa se ajustar o tempo todo para permanecer elegível às tarefas e, sobretudo, para não ser descartado. (ABÍLIO, 2021).

Na dimensão econômica, o traço mais visível é a remuneração por fragmentos de tarefa e não por tempo de trabalho efetivo. O que parece simples, no papel, produz uma consequência dura no cotidiano: o trabalhador assume o tempo de espera, o custo de conexão e a oscilação de demanda, enquanto a plataforma captura a previsibilidade do serviço e a escalabilidade do dado. A renda tende a se formar por acúmulo de microtarefas, com valores baixos e pouca capacidade de negociação, o que empurra jornadas longas e repetitivas. (BRAZ, 2021).

Esse arranjo econômico também tem um desenho geopolítico. Parte significativa do valor gerado pela cadeia da IA se concentra onde estão as empresas, a governança do produto e o controle da infraestrutura, enquanto o trabalho de base é empurrado para mercados com desemprego, informalidade e menor poder de barganha. O microtrabalho deixa de ser “bico” e se consolida como ocupação estrutural para perfis qualificados que não encontram espaço no emprego formal, reforçando uma dependência material que não aparece na narrativa triunfal da inovação. (VIANA BRAZ; TUBARO; CASILLI, 2023).

A precarização jurídica, por sua vez, se expressa na tensão entre a forma contratual e o conteúdo real da relação de trabalho. Mesmo quando a plataforma insiste em apresentar o prestador como



autônomo, os elementos de organização e controle não desaparecem; apenas mudam de linguagem e de instrumento. O debate sobre vínculo empregatício se torna controvertido justamente porque convivem sinais de liberdade formal (como escolher quando “logar”) e mecanismos de subordinação técnica (preço, punições, critérios de acesso e avaliação), criando uma zona cinzenta que favorece a empresa e desprotege quem trabalha. (MELO; NEVES; NEVES, 2023).

No caso dos aplicativos, essa disputa jurídica se torna ainda mais explícita quando se analisam os requisitos clássicos do vínculo e sua compatibilidade com a gestão algorítmica. A promessa de intermediação neutra costuma esbarrar em práticas de direcionamento e controle que organizam a prestação do serviço, com impactos diretos sobre jornada, saúde e segurança. Se a regulação cria categorias híbridas ou “autônomas por plataforma”, a pergunta que fica é se isso amplia proteção social ou se apenas formaliza uma precariedade já existente, agora com selo legal. (ROCHA, 2024).

Há um componente adicional nessa precarização jurídica: a subordinação pode operar sem chefia visível e sem ordem explícita. O algoritmo define metas, ranqueia desempenho, distribui tarefas e decide punições, muitas vezes com opacidade suficiente para impedir contestação. Esse modelo desloca o poder diretivo para o software e torna a assimetria informacional parte do controle. O desafio, aqui, não é apenas “adaptar leis”, mas reconhecer que o comando pode ser exercido por meios telemáticos e informatizados de forma contínua e eficaz. (FERRAZ; COSTA, 2024).

A dimensão subjetiva fecha esse triângulo, porque a precarização também se inscreve no corpo e na psique. A necessidade de permanecer disponível, a insegurança sobre o rendimento, a vigilância por métricas e a individualização dos riscos produzem desgaste, ansiedade e isolamento. A plataforma tende a empurrar o adoecimento para a esfera privada, como se fosse falha individual de organização, enquanto o desenho do trabalho incentiva excesso de jornada e a dissolução das fronteiras entre tempo laboral e vida pessoal. (VIANA; PINTO; MACHADO, 2023).

3 METODOLOGIA

Este estudo adota abordagem qualitativa, de caráter descritivo-analítico, voltada a compreender como o ghostworking se estrutura no capitalismo de plataformas e como esse arranjo produz precarizações econômicas, jurídicas e subjetivas. A escolha se justifica porque o objeto não se reduz a um indicador único, exigindo reconstrução conceitual e leitura crítica de mecanismos de intermediação, controle e responsabilização que operam de forma opaca nas plataformas digitais. (MAGALHÃES, 2022).

A coleta foi realizada por revisão bibliográfica e pesquisa documental, organizada em três etapas (identificação, triagem e elegibilidade). Foram identificados **89** registros; na triagem, excluíram-se **12** por duplicidade (restando **77**) e **49** por inadequação ao problema na leitura de título/resumo/palavras-chave (restando **28**); na elegibilidade, a leitura integral levou à exclusão de **13**



por insuficiência analítica ou por não tratarem o ghostworking/microtrabalho de modo substantivo, formando um corpus final de **15** referências, totalizando **74** exclusões ao longo do processo. (VIANA BRAZ; TUBARO; CASILLI, 2023).

O corpus final foi analisado por categorização temática em leitura iterativa, com foco em unidades de sentido ligadas à invisibilidade do trabalho, formas de controle por métricas, transferência de custos e riscos, dependência econômica e tensões entre autonomia formal e subordinação real. As categorias foram refinadas à medida que padrões se repetiam nos textos, buscando consistência interpretativa e aderência ao problema de pesquisa, sem reduzir o fenômeno a um único eixo explicativo. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021).

As limitações decorrem do recorte bibliográfico e documental: a ausência de dados primários impede inferências sobre trajetórias individuais para além do que está publicado, e o corpus pode refletir visibilidades desiguais entre modalidades de trabalho em plataformas. Ainda assim, o delineamento permite consolidar evidências e conceitos, delineando com precisão os mecanismos centrais do ghostworking e apontando agenda futura para estudos com entrevistas e observação sistemática. (VIANA; PINTO; MACHADO, 2023).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 A INVISIBILIDADE ESTRUTURAL COMO ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO

A síntese do material analisado converge num ponto: a plataforma não é um “meio neutro”, mas uma infraestrutura que organiza mercados e captura valor pela circulação de dados. Nessa lógica, a promessa de automação funciona como vitrine, enquanto o trabalho necessário para sustentar qualidade, escala e segurança permanece fora de cena. O apagamento do esforço humano não é casual; ele protege a narrativa do produto e preserva a autoridade técnica da empresa. (SILVA NETO, 2019).

O mecanismo mais recorrente para isso é a fragmentação. O trabalho é fatiado em microtarefas, distribuído em larga escala e pago por unidade, o que reduz custo e dificulta que o trabalhador seja reconhecido como parte de uma relação produtiva contínua. A heteromação descreve bem esse arranjo: a informatização não elimina o humano, mas o reintroduz como peça operacional silenciosa, um “software humano” que sustenta a máquina sem aparecer como trabalho. (BRAZ, 2021).

A invisibilidade também é reforçada por critérios opacos de desempenho e por contratos que deslocam responsabilidade. O trabalhador sente o efeito das regras, bloqueios e rebaixamentos, mas raramente acessa os critérios que os produziram. Assim, a plataforma governa por métricas e por distribuição algorítmica de tarefas, mantendo a disciplina sem a figura clássica do chefe, o que amplia a assimetria e dificulta contestação. (FERRAZ; COSTA, 2024).



4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO: REMUNERAÇÃO, INSTABILIDADE E RISCOS

Nas evidências reunidas, a remuneração aparece como núcleo de precarização: pagamento por tarefa, valores baixos e forte oscilação de renda. A soma do trabalho não remunerado, como tempo de espera, busca por tarefas e adaptação às exigências do sistema, corrói a narrativa de “renda extra” e empurra jornadas mais longas para alcançar um patamar mínimo de sobrevivência. Esse desenho tende a normalizar uma renda que não acompanha o valor gerado pela cadeia da IA. (VIANA BRAZ; TUBARO; CASILLI, 2023).

A instabilidade é parte do modelo. A plataforma pode reduzir tarifas, alterar critérios, reordenar prioridades e até bloquear perfis com justificativas pouco claras, o que coloca o trabalhador em estado permanente de adaptação. A liberdade de horários, quando existe, vem acompanhada de um custo: a obrigação de se manter disponível, pronto para aproveitar janelas de demanda, num regime de autogerenciamento subordinado. (ABÍLIO, 2021).

Os riscos também se deslocam para o indivíduo. Equipamentos, energia, internet, espaço doméstico e tempo improdutivo passam a ser “responsabilidade do autônomo”, enquanto a empresa retém a governança do sistema e a capacidade de alterar unilateralmente o jogo. O resultado é uma relação em que o trabalhador responde pelos custos do trabalho, mas não controla preço, regras ou critérios de permanência, o que reforça dependência econômica com aparência de escolha. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021).

Em certas modalidades, há ainda mecanismos explícitos de silêncio e controle indireto, como exigências contratuais de sigilo e padronizações rígidas. Isso reduz a possibilidade de denúncia pública e dificulta a construção de reconhecimento coletivo. Ao mesmo tempo, a dispersão territorial e a substituíbilidade rápida sustentam a pressão por produtividade, tornando a instabilidade uma característica estrutural, não uma exceção. (BRAZ, 2021).

4.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS E A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DIGITAL

O corpus aponta que os agravos à saúde não decorrem apenas de “excesso de trabalho”, mas de uma forma específica de gestão que combina vigilância, métricas em tempo real e disponibilidade prolongada. A separação entre vida privada e jornada se enfraquece, porque o trabalhador tende a ficar on-line por longos períodos para “não perder oportunidade”, ao mesmo tempo em que lida com punições e avaliações que aumentam ansiedade e insegurança. (VIANA; PINTO; MACHADO, 2023).

Em atividades de dados, especialmente moderação e tarefas sensíveis, há desgaste emocional particular. O trabalho envolve contato repetido com conteúdos perturbadores e tomada de decisão em ritmo alto, o que favorece exaustão e adoecimento. A invisibilidade agrava o quadro, pois reduz reconhecimento social e dificulta que o sofrimento seja tratado como problema coletivo ligado ao desenho do trabalho, não como fragilidade individual. (GROHMANN; AMARAL; MATOS, 2024).



Outro vetor psicossocial é a internalização do controle. Plataformas que usam rankings, metas e recompensas simbólicas estimulam competição e permanência conectada, criando uma sensação de “jogo” que mascara consequências materiais duras, como bloqueios e perda de renda. O trabalhador passa a perseguir metas como se fossem mérito pessoal, mesmo quando são definidas unilateralmente e podem mudar sem aviso. (OLIVEIRA, 2021).

Esse conjunto de fatores se conecta a uma economia política que concentra benefícios e distribui custos. O que aparece como inovação eficiente exige uma base humana submetida a vigilância e a pressão por desempenho, frequentemente sem proteção institucional. A literatura crítica descreve esse cenário como produção de um subpreariado digital, em que o trabalho é indispensável, mas permanece socialmente desvalorizado e exposto a danos de longo prazo. (GUERRA, 2024).

4.4 DESIGUALDADES GLOBAIS E O COLONIALISMO DIGITAL (NORTE–SUL)

A discussão sobre desigualdade aparece como eixo estruturante: empresas e centros de decisão concentram valor, enquanto tarefas de base são empurradas para territórios com desemprego e informalidade. Esse movimento não é apenas “terceirização”; ele cria uma geopolítica do trabalho de dados em que o Sul Global fornece mão de obra barata e absorve parte relevante dos custos sociais da inovação, sem participar proporcionalmente dos ganhos. (GROHMANN; AMARAL; MATOS, 2024).

No caso brasileiro, essa dinâmica se expressa como abundância de força de trabalho disponível para microtarefas e como laboratório para formas extremas de fragmentação. A automação, em vez de substituir o humano, reorganiza o humano em tarefas invisíveis que garantem que algoritmos funcionem, com remuneração baixa e pouca proteção. A assimetria se torna mais visível quando se observa que tarefas “menos valorizadas” e mais repetitivas tendem a ser destinadas a trabalhadores fora do eixo central das corporações. (BRAZ, 2021).

Os dados empíricos consolidados em relatórios reforçam essa leitura: há predominância de perfis jovens, escolarizados, com dificuldade de inserção no mercado formal, além de participação relevante de mulheres, que conciliam microtrabalho com trabalho de cuidado. A cadeia da IA passa a operar como mecanismo de absorção de vulnerabilidades sociais preexistentes, transformando a urgência material em disponibilidade contínua para tarefas mal pagas. (VIANA BRAZ; TUBARO; CASILLI, 2023).

4.5 DESAFIOS REGULATÓRIOS E CAMINHOS PARA PROTEÇÃO LABORAL

Os dilemas regulatórios começam pelo reconhecimento do controle. A gestão algorítmica reconfigura a subordinação, deslocando o poder diretivo para métricas, reputações e comandos opacos. Isso desafia a eficácia das normas trabalhistas tradicionais, porque o controle deixa de ser “ordem direta” e passa a ser governança técnica do acesso ao trabalho e da remuneração. A literatura jurídica



aponta a necessidade de reinterpretações capazes de alcançar essa forma de comando. (FERRAZ; COSTA, 2024).

A insegurança jurídica se amplia quando narrativas empresariais de autonomia se chocam com experiências de dependência econômica. A divergência de enquadramentos e decisões, além de fragmentar proteção, incentiva a manutenção da zona cinzenta, útil ao modelo de negócios. A regulação, nesse ponto, precisa olhar para a realidade da prestação do serviço e para os mecanismos de controle, não apenas para o rótulo contratual escolhido pela plataforma. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021).

No campo digital mais amplo, o debate sobre moderação e governança aponta caminhos que dialogam com o trabalho invisível: transparência de critérios, prestação de contas, direito de contestação e limites ao poder privado de decisão. Marcos como o Marco Civil da Internet e a LGPD são mobilizados justamente para discutir responsabilidades, tratamento de dados e necessidade de procedimentos claros quando decisões automatizadas afetam direitos e condições de trabalho. (POLETTI; MORAIS, 2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão permitiu responder ao problema central do artigo: em que medida o ghostworking configura uma forma contemporânea de precarização laboral no capitalismo de plataformas. Os achados convergem na ideia de que a “IA” não opera como sistema autossuficiente; ela depende de trabalho humano contínuo, distribuído e pouco reconhecido, responsável por tarefas de rotulagem, validação, revisão e manutenção. A invisibilidade, nesse quadro, não é ruído do sistema, mas parte do modo de produção, pois protege a narrativa de automação plena e dificulta que o público reconheça a existência de uma relação de trabalho.

A precarização aparece como fenômeno multidimensional. Pagamento por tarefa, instabilidade e assimetria informacional se combinam com controle por métricas e punições indiretas, produzindo subordinação prática mesmo sob contratos que proclamam autonomia. Esse arranjo desloca para o trabalhador o risco do tempo improdutivo e a responsabilidade por manter-se “elegível” no sistema, reforçando dependência econômica e reduzindo margem de contestação.

No plano sociolaboral, as implicações vão além da renda. A disponibilidade prolongada, a vigilância por desempenho e a individualização dos riscos tendem a gerar desgaste, ansiedade e isolamento, sobretudo quando não há reconhecimento ocupacional nem suporte institucional. Reconhecer o ghostworking como trabalho é condição para produzir visibilidade pública, estatísticas e políticas que conectem plataformização e saúde do trabalhador.

No plano regulatório, o desafio é enfrentar a opacidade do comando algorítmico. Caminhos de proteção passam por transparência mínima sobre critérios de distribuição de tarefas, avaliações e



bloqueios, além de mecanismos de contestação e responsabilização compatíveis com o poder privado das plataformas. Isso reduz a zona cinzenta que hoje favorece a desproteção e abre espaço para direitos mínimos e proteção social efetiva.



REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicologia & Sociedade*, v. 33, e250243, p. 1-21, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188676/2021_abilio_ludmila_uberizacao_empendedorismo.pdf. Acesso em: 18 jan. 2026.
- BRAZ, Matheus Viana. **Heteromação e microtrabalho no Brasil.** *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 134-172, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/wVd58kNBf4rN4NQxYWk6FtB/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 31 jan. 2026.
- BRAZ, Matheus Viana; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio A. **Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial?** *Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPs*, jun. 2023. Disponível em: <https://diplab.eu/?p=2833>. Acesso em: 06 fev. 2026.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 58, p. 55-73, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188681>. Acesso em: 23 jan. 2026.
- FERRAZ, Ana Cláudia; COSTA, Maria Cecília de Almeida. **Desafios do direito do trabalho na era da gestão algorítmica.** *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 11, n. 2, p. 25-43, maio/ago. 2024. Disponível em: <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/807/354>. Acesso em: 05 fev. 2026.
- GROHMANN, Rafael et al. **Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização.** *Galáxia*, São Paulo, v. 47, e57969, p. 1-24, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gal/a/kW4Xg4Y4jQBcfmYcQq34vmQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 jan. 2026.
- GROHMANN, Rafael; AMARAL, Bruno; MATOS, Eliana. **O trabalho de dados no Brasil: entre a invisibilidade e a precariedade.** *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 3, e00000624, mar. 2024. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2024.v40n3/e00000624/pt>. Acesso em: 02 fev. 2026.
- GUERRA, Paola Cantarini. **“Ghost work” e “big data”: uma nova forma de servidão e de colonialismo?** *Jornal da USP*, São Paulo, 11 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/ghost-work-e-big-data-uma-nova-forma-de-servidao-e-de-colonialismo/>. Acesso em: 16 jan. 2026.
- MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira. **Capitalismo de plataforma: qual o futuro do Direito do Trabalho?** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 68, n. 105, p. 277-298, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/76605/revista-105-277-298%5B1%5D.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2026.
- MELO, Bruno Laercio de; NEVES, Henrique Teixeira; NEVES, Marcelo Teixeira. **A uberização das relações de trabalho e o controvertido reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas de aplicativo.** *Revista Direito em Foco*, [S.l.], n. 15, 2023. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2023/05/A-UBERIZAC%CC%A7A%CC%83O-DAS-RELAC%CC%A7O%CC%83ES-DE-TRABALHO-E-O->



CONTROVERTIDO-RECONHECIMENTO-DO-VI%CC%81NCULO-EMPREGATI%CC%81CIO-ENTRE-A-UBER-E-OS-MOTORISTAS-DE-APLICATIVO..pdf.
Acesso em: 29 jan. 2026.

OLIVEIRA, Renata Couto de. **Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo**. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 61, n. 4, e2020-0407, p. 1-13, 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020210407. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407>. Acesso em: 15 jan. 2026.

POLETTO, Álerton Emanuel; MORAIS, Fausto Santos de. **A moderação de conteúdo em massa por plataformas privadas de redes sociais**. *Prisma Jurídico*, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 108-126, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/20573>. Acesso em: 26 jan. 2026.

ROCHA, Ellen Braga de Souza. **Uberização do trabalho e os motoristas de aplicativo**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, n. 108, p. 239-256, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/90941/revista-n-108-239-256.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2026.

SILVA NETO, Victo José da. **Platform capitalism** [*Capitalismo de plataforma*]. *Revista Brasileira de Inovação*, Campinas, v. 18, n. 2, p. 449-454, jul./dez. 2019. Resenha de: SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbi/a/zBFjKpSGfvd3CG6pvkCNxZw/?lang=pt>. Acesso em: 07 fev. 2026.

VIANA, Maria de Fátima de Araújo; PINTO, Isabella de Oliveira; MACHADO, Liana Maria da Silva. **Saúde do trabalhador e a precarização do trabalho via plataformas digitais: uma revisão narrativa**. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 47, n. 138, p. 574-589, jul./set. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/yFJRMZyS3PZCTYH7qP3Qjkm/?lang=pt>. Acesso em: 03 fev. 2026.

