



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

ANA THALITA GOMES FERREIRA CHAMMA DE CASTRO

TRABALHO DECENTE E QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:
a problemática dos crowdworkers

Belém
2022

ANA THALITA GOMES FERREIRA CHAMMA DE CASTRO

**TRABALHO DECENTE E QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:
a problemática dos crowdworkers**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão, na Linha de Pesquisa Direitos Fundamentais, Concretização e Garantias, Área Temática “Constituição, Dignidade e Trabalho”.

Belém

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- G633t Gomes Ferreira Chamma de Castro, Ana Thalita.
Trabalho decente e quarta revolução industrial : a problemática dos crowdworkers / Ana Thalita Gomes Ferreira Chamma de Castro. — 2022.
111 f. : il. color.
- Orientador(a): Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2022.
1. Quarta revolução industrial. 2. Crowdwork. 3. Subordinação jurídica. 4. Dependência econômica. 5. Trabalho decente. I. Título.

CDD 341.6

ANA THALITA GOMES FERREIRA CHAMMA DE CASTRO

**TRABALHO DECENTE E QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL:
a problemática dos crowdworkers**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão, na Linha de Pesquisa Direitos Fundamentais, Concretização e Garantias, Área Temática “Constituição, Dignidade e Trabalho”.

Data do Exame: 18/08/2022

Conceito: aprovado com indicação para publicação.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
(PPGD/UFPA – Orientador)

Profa. Dra. Valena Jacob Chaves Mesquita
(PPGD/UFPA – Avaliadora Interna)

Profa. Luciane Cardoso Barzotto
(PPGDIR/UFGRS– Avaliadora Externa)

Belém
2022

“Nada é mais poderoso do que uma ideia
quando é chegado o seu tempo”.
Victor Hugo (1802-1855)

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação foi escrita em um período nada fácil da vida da autora. A admissão no programa de pós graduação em Direito ocorreu em 2020, junto ao início da pandemia. Em meio à suspensão do semestre letivo, às aulas remotas e, posteriormente, ao retorno às atividades presenciais, houve ainda um casamento, uma mudança de casa e uma mudança de emprego.

Os dias de pesquisa se transformaram em noites e madrugadas, por isso, agradeço a Deus, pelo dom da vida, saúde e força necessários para a conclusão desse trabalho e de mais esta etapa da vida acadêmica.

Aos meus pais, por dedicarem os últimos vinte e oito anos de suas vidas ao meu desenvolvimento como pessoa e como profissional.

À minha mãe, Andréa Ferreira, em especial, por estar ao meu lado desde o pré-escolar até o mestrado, na efetiva participação na minha educação. Obrigada por continuar sendo a melhor professora que tenho e por perguntar, todos os dias, como estava o andamento da presente dissertação.

Ao meu pai, Gilvandro Ferreira, que desde a graduação sempre disse que eu deveria seguir o caminho do mestrado, obrigada pelas palavras de incentivo e por não ter me deixado desistir nos momentos de dificuldade.

Ao meu esposo e melhor amigo, Mario Chamma, modelo de pessoa e profissional que tenho comigo desde o início da graduação em Direito, obrigada por ser um grande incentivador das minhas aventuras acadêmicas e principalmente por ser tão compreensivo durante o período de escrita dessa dissertação.

À querida amiga Maíra Ruffeil, pelos dois anos e meio que passamos juntas no curso, por cada choro, cada vitória e cada momento da reviravolta de nossas vidas durante esse período.

Ao querido professor Ney Maranhão, orientador do presente trabalho, exemplo de profissional, a quem desejo enorme sucesso em todos os caminhos aos quais optar por percorrer. Sua inteligência, vocação pela docência, paciência e compreensão foram essenciais para que esse projeto de pesquisa se concretizasse.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

RESUMO

A quarta Revolução Industrial traz consigo a instituição de novas tecnologias à produção de bens e serviços, refletindo diretamente no modo de organização trabalhista. A utilização dos dispositivos *online*, da conexão instantânea, dos algoritmos computacionais, da *big data* e da inteligência artificial ao mundo do trabalho, que, como todas as inovações disruptivas, causam abalo na estrutura do modelo anterior. Entre as relevantes mudanças no modo de trabalhar, as empresas de plataforma que oferecem tarifas de *crowdwork* chamam atenção pela quantidade de trabalhadores que recrutam, mesmo sem reconhecerem a existência de empregados formais. O presente trabalho busca entender quem são e o que fazem os *crowdworkers*, bem como em que medida o trabalho por eles desenvolvido se enquadra no conceito de trabalho decente promovido pela Organização Internacional do Trabalho. Conclui-se que é necessária revisitação à teoria do Direito do Trabalho para incluir nova categoria jurídica, intermediária entre o trabalho autônomo e subordinado. Trata-se de pesquisa bibliográfica escrita sob a forma de dissertação.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial. *Crowdwork*. Subordinação jurídica. Dependência econômica. Trabalho decente.

ABSTRACT

The fourth Industrial Revolution traced with it the institution of new Technologies for the production of goods and services, reflecting directly on the way of organizing the work. The use of online devices, instant connection, computational algorithms, big data and artificial intelligence in the world of work, which, like all disruptive innovations, gave rise to the restructuring of the previous model. Among the relevant changes in the way of working, platform companies that offer *crowdwork* jobs draw attention to the number of workers they recruit, even if they do not recognize the existence of formal employees. The present paper seeks to understand what it is and what they do as crowdworkers, as well as whether the work performed by them fits into the concept of decent work promoted by the International Labor Organization. In conclusion, it is necessary to revisit the theory of Labor Law to include a new legal category between autonomous and subordinate work. This is a bibliographic research written as a dissertation.

Key-words: Fourth Industrial Revolution. Crowdwork. Legal subordination. Economic dependence. Decent Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT – Amazon Mechanical Turk

BIT – Bureau Internacional do Trabalho

GAIA – Grupo de Arte e Inteligência artificial (ligado ao Inova-USP)

HIT – Human Intelligence Task (tarefa de inteligência humana)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TRABALHAR NO SÉCULO XXI: O CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	15
2.1. Da pré-industrialização ao capitalismo de plataforma	15
2.2 O trabalho no capitalismo de plataforma: diferença entre <i>crowdwork</i> e trabalho via aplicativos	27
2.3 A dinâmica da relação de trabalho do <i>crowdwork</i> : o que é o <i>crowdwork</i> e quem são os <i>crowdworkers</i>	29
2.3.1 A OPERAÇÃO DA AMAZON MECHANICAL TURK (AMT)	37
3 TRABALHO E EMPREGO: ONDE SE ENCAIXA O CROWDWORK?	43
3.1 Diferenças conceituais entre trabalho e emprego	45
3.2 Subordinação: o enquadramento jurídico dos <i>crowdworkers</i>	52
3.3 Nova forma de subordinação jurídica: como o direito do trabalho pode tutelar	55
4 TRABALHO DECENTE	66
4.1 O que é trabalho decente?	66
4.2 O trabalho decente dos <i>crowdworkers</i>	71
4.2.1 O RELATÓRIO DA OIT SOBRE TRABALHO DECENTE NO MUNDO <i>ONLINE</i>	72
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
REFERÊNCIAS	103

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tratará de inovações trabalhistas decorrentes do uso da tecnologia no mercado de trabalho, sobretudo na área de serviços, tendo como ponto de partida o direito dos trabalhadores que realizam micro tarefas *online* à proteção jurídica trabalhista no que concerne ao trabalho decente.

O sistema de produção capitalista mostra, no século XXI, alterações estruturais na forma de organização do trabalho. A tendência mundial é de investimento em tecnologia para tornar a mão de obra humana cada vez menos necessária à manutenção de negócios.

Diversas são as plataformas ativas na Internet que intermediam as relações entre empresas. Estas se interessam pela contratação de mão de obra barata para a realização de tarefas simples ou confirmação de atividades atribuídas à inteligência artificial, e trabalhadores dispostos a prestar tais serviços, ainda que de forma eventual.

Não há dúvidas quanto a relevância do tema na realidade do Brasil, uma vez que há uma crescente tendência de busca a esse tipo de trabalho por brasileiros, seja como fonte de renda primária, seja para sua complementação.

Em um panorama mais global, destaca-se ainda que essa forma de trabalho já é tão difundida que foi criado termo em língua inglesa para designá-la: *crowdwork*, ou trabalho de multidão, em tradução livre. Verdadeira multidão de pessoas se ocupa, então, de realizar minúsculas tarefas solicitadas pelas mais diversas empresas diariamente nas plataformas que oferecem esse serviço.

Trata-se do que Klaus Schwab (2016) analisou como sendo a Quarta Revolução Industrial. A utilização dos dispositivos *online*, da conexão instantânea, dos algoritmos computacionais, da *big data* e da inteligência artificial ao mundo do trabalho, que, como todas as inovações disruptivas, causam abalo na estrutura do modelo anterior, em que a relação de trabalho era absolutamente formal. Em outras palavras, o trabalho está disponível, mas não o emprego.

Também em razão da automatização da produção, dentre outros fatores, o trabalho que necessita de seres humanos para desenvolvimento vem rareando, tendência que se observa pela quantidade de desempregados no país – aproximadamente 12 milhões de pessoas em idade laborativa.

O trabalho, contudo, é a principal participação das pessoas na vida econômica (DELGADO, 2017), razão pela qual os profissionais buscam se adequar a realidade do mercado, optando por assumir funções extremamente simples, no formato de micro tarefas, atividades que ainda dependem de mão de obra humana para serem realizadas, como a análise de fotografias, criação de pequenos textos ou classificação de produtos.

No presente projeto, a empresa Amazon Mechanical Turk (AMT) foi escolhida como objeto de estudo em razão de ser a empresa líder no segmento da prestação de serviços de plataforma no mundo, bem como por representar o modelo de contrato de serviços que se pretende investigar.

A plataforma busca realizar a conexão entre quem busca mão de obra e trabalhadores para realização das micro tarefas, que são especificamente chamadas de *human intelligence task* (HIT), que em tradução livre corresponderia a tarefas de inteligência humana.

Nesse sentido, McAfee e Brynjolfsson (2017, p. 35), relembram que:

Ainda em um mundo permeado de *hardware*, *software* e redes de computadores, as pessoas mantem seu valor em razão de sua capacidade de julgamento – sua habilidade de raciocinar de forma que vai além de executar cálculos rotineiros de dados disponíveis.

A remuneração pelas tarefas realizadas é determinada pela empresa contratante e deve ser de no mínimo um centavo de dólar por atividade. Algumas tarefas demandam conhecimentos específicos, como o domínio de determinada língua ou de programas informatizados específicos e, por tal razão, são melhor remuneradas.

Para os trabalhadores brasileiros, a remuneração é ainda mais complexa, uma vez que as tarefas podem ser oferecidas com geolocalização do prestador, isto é, não permite que pessoas localizadas fora do território estadunidense apliquem para sua realização. E mais, o pagamento das tarefas realizadas não é feito para contas sediadas fora dos territórios da Índia e dos Estados Unidos, de forma que os brasileiros recorrem a subterfúgios para receber os valores. Estes serão examinados com mais profundidade no decorrer do trabalho.

Em síntese, em que pese o trabalho desempenhado, os *crowdworkers* não contam com proteção jurídica. As empresas que operam essas plataformas digitais são apresentadas ao mercado como mera intermediadora de serviços entre os

prestadores e os demandantes. Ou seja, colocam a si próprias como elo entre oferta e demanda de serviços, com o escopo de isenção da responsabilidade trabalhista pela contratação dos prestadores de serviços.

Em outras palavras, a profundidade da questão é maior em razão da relação de vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente levando em consideração à dependência econômica que acabam criando em relação às plataformas. Dessa forma, acabam por realizar extensas jornadas de trabalho e em condições geralmente não promissoras, sob o manto de que precisam trabalhar em volume para aferir algo significativo, e quanto mais trabalharem, maiores serão seus ganhos econômicos.

Assim, é necessário que o direito do trabalho, que sempre surgiu a partir do contexto social em que se insere, se debruce sobre esse grupo de trabalhadores em óbvio crescimento, de forma a tutelar seus direitos fundamentais.

É obrigatório que se pense no modelo de trabalho implantado pelas plataformas *online* de micro tarefas, porque as inovações disruptivas desse ambiente laboral não podem implicar no fechar de olhos aos direitos mínimos que devem sempre ser garantidos ao trabalhador, independente do trabalho que realiza.

Em outras palavras, o emprego de tecnologia de comunicação de dados no mercado de trabalho, em que pese facilitar o contato entre o trabalhador e o seu “cliente”, não pode se tornar a válvula de escape da precarização do trabalho, sendo necessário, portanto, que a ciência jurídica encontre mecanismos de proteção aos trabalhadores.

A discussão mais aprofundada do tema mostra-se, portanto, de fundamental valia, uma vez que a norma trabalhista deve ser repensada diante das inovações tecnológicas, de forma a regular esse nicho de mercado em plena ascensão.

A relevância teórica e social da pesquisa se consolida justamente na ascensão do número de trabalhadores brasileiros dispostos a se submeter ao trabalho de multidão, a dependência econômica destes e sua situação de vulnerabilidade, considerando vários fatores antes mencionados: localização geográfica, língua, nacionalidade, tempo trabalhado e baixa remuneração.

O objetivo geral da pesquisa proposta consiste em traçar o panorama das relações fático-jurídicas existentes entre os trabalhadores de multidão e as empresas que oferecem oportunidades dessa natureza (*crowdwork*), evidenciando

qualitativamente o conceito de trabalho decente nos termos propostos pela OIT em relação a esses trabalhadores.

Para tanto, o primeiro capítulo se debruça sobre o conceito de trabalho de multidão, esclarecendo quem são os trabalhadores desse mercado, com fundamento específico no relatório publicado pela OIT sobre a questão (2020, OIT, *online*).

A partir da fundamentação teórica, o segundo capítulo tem como objetivo diferenciar as diferenças mais significativas entre trabalho e emprego, demonstrando a qual categoria jurídica pertencem os *crowdworkers* no ordenamento jurídico brasileiro.

O terceiro capítulo busca, então, evidenciar o conceito de trabalho decente para posteriormente analisar se o trabalho desenvolvido na economia de multidão pode ser considerado digno ou não e, em caso negativo, propõe-se de forma não taxativa medidas que possam ser adotadas pela aliança tripartite entre governos, trabalhadores e empresas do setor no contexto brasileiro.

A problemática da presente pesquisa se traduz na necessidade de averiguar se é possível incorporar o conceito de trabalho decente aos trabalhadores brasileiros que desenvolvem suas atividades por meio das plataformas de *crowdwork* e se os direitos fundamentais são garantidos a essa classe.

Especificamente, o problema central de pesquisa é: em que medida o conceito de trabalho decente e os direitos dele decorrentes podem ser aplicados aos trabalhadores brasileiros de multidão?

Para responder ao problema, buscar-se-á entender os conceitos de trabalho de multidão, micro tarefas e trabalho decente. Será ainda importante diferenciar os trabalhadores de multidão, que são baseados na internet, dos trabalhadores de aplicativo, que são baseados em uma determinada região geográfica. (DE STEFANO, 2016, *online*).

Parte-se, portanto, da hipótese central que os *crowdworkers* não têm, na legislação e na prática brasileira, garantia plena de trabalho decente, primordialmente porque sequer são considerados trabalhadores subordinados pelas plataformas para as quais prestam serviços.

O trabalho será desenvolvido em forma de dissertação. Será um texto oriundo de uma pesquisa acadêmica aprofundada sobre o tema determinado,

envolvendo uma problemática específica e demonstrando a compilação científica no que concerne ao seu tratamento.

A perspectiva da análise que será realizada é de pesquisa e descrição das posições doutrinárias sobre o assunto proposto, crítica a tais posições e conclusões a partir da revisão dos textos.

Cumprir salientar que a pesquisa que será realizada é, quanto ao método de investigação, prioritariamente, bibliográfica. Para cumprir tal finalidade, serão utilizadas fontes de informação bibliográficas, destacando-se os livros, artigos e internet. Por fim, a análise da bibliografia consultada será sistematizada de forma qualitativa para a conclusão da pesquisa realizada, a partir do método hipotético dedutivo.

Destaca-se ainda que o tema abordado se subsume totalmente à linha de pesquisa de Direitos Fundamentais, Concretização e Garantias do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, uma vez que visa tratar justamente da efetividade dos direitos fundamentais de trabalhadores de multidão.

2 TRABALHAR NO SÉCULO XXI: O CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

2.1. Da pré-industrialização ao capitalismo de plataforma

As estratégias de produção capitalistas sofreram profundas alterações no século XX e início do século XXI. Há 100 anos, a confecção de bens de consumo era realizada conforme a demanda de mercadorias para um mercado acostumado com a produtividade lenta e cara.

No século XVIII, com a Revolução Industrial e a consolidação do capitalismo como sistema econômico, a produção, até então puramente artesanal, passou a ser realizada em grandes manufaturas, com o agrupamento dos artesãos em galpões fabris para melhor controle da produção.

Nesse modelo, cada artesão era responsável por uma etapa da produção, contando com o auxílio de máquinas rudimentares e simples ferramentas de sua propriedade, o que resultava em um produto que demorava a ser finalizado e caro, considerando o tempo despendido em cada tarefa.

Os anos finais do século XVIII trouxeram consigo a maquinofatura, aprimorada diante do contexto de surgimento das máquinas à vapor. O trabalhador, que até então era artesão, passou a alimentar as máquinas, que ganharam protagonismo no processo de produção.

Na economia, a maquinofatura foi traduzida na perda da propriedade dos meios de produção pelos trabalhadores, já que o maquinário passou a ser do capitalista empregador. Em outras palavras, com a perda da propriedade dos meios de produção, os trabalhadores deixaram de vender seus próprios produtos e passaram a vender sua força de trabalho. Por sua vez, os capitalistas passaram a subvalorizar a mão de obra operária, pagando baixos salários em troca de extenuantes jornadas de trabalho, com o objetivo de gerar mais valia.

Já no começo do século XX, impulsionado pela demanda do mercado sobre a produção de bens de consumo, a necessidade de baixa de preços e o aumento da qualidade dos produtos, teve início a transição do sistema de maquinofatura tradicional para o modo de produção taylorista.

O sistema de produção em massa foi viabilizado pela padronização das

peças utilizadas no bem, o que tornou a produção mais eficiente e barata, buscando aumentar a lucratividade sobre o produto vendido.

O maior propulsor do sistema de produção em massa foi o engenheiro mecânico Frederick Taylor, estudioso de processos industriais. O estadunidense foi o responsável pela introdução do método científico ao modelo de produção, tendo proposto o controle rígido do tempo de execução e a padronização das tarefas realizadas, com o objetivo de tornar a produção uniforme.

No âmbito das relações de trabalho, buscou-se a divisão hierarquizada de tarefas, a divisão de responsabilidades entre empregados do chão de fábrica e gerência, além de benefícios como o descanso semanal remunerado, melhoria das condições de higiene das fábricas e o aperfeiçoamento técnico do trabalhador (SILVA, Marina, *online*).

O processo de divisão de tarefas acabou criando profissionais superespecializados, isto é, responsáveis por uma minúscula parcela da atividade produtiva. Esses trabalhadores não mais enxergavam o processo de produção na totalidade, como faziam os artesãos no século XVIII. Deixaram de ser capazes de transformar, sozinhos, matérias primas em bens de consumo.

A necessidade de compartilhar a produção não existia apenas em relação aos outros trabalhadores. O produto se tornou também dependente do maquinário, processo que vem sendo intensificado até a contemporaneidade.

Nesse sentido, explica Moraes Neto (1986, *online*) que:

Observe-se a diferença fundamental: em vez de se retirar a ferramenta das mãos do trabalhador e colocá-la em um mecanismo, ocorre o contrário; mantém-se a ferramenta nas mãos do trabalhador e vai-se, isto sim, dizer a ele como deve utilizar essa ferramenta; ou seja, ao mesmo tempo que se mantém o trabalho vivo como a base do processo de trabalho, retira-se toda e qualquer autonomia do trabalhador que está utilizando a ferramenta.

Ou seja, o modo taylorista de produzir passa pela qualificação dos trabalhadores sobre a operação da máquina, para que dela sejam dependentes. A tecnologia, contudo, não é de propriedade do proletariado, mas sim dos capitalistas, o que permite que estes últimos controlem toda a dinâmica da produção, inclusive o valor dos produtos no mercado.

O método aplicado pelo engenheiro tornava fundamental o trabalho de uma nova categoria de trabalhadores: os gestores. Passou a ser papel da gerência ditar o ritmo da produção dos bens, através da administração e supervisão do

trabalho realizado pelos subordinados. Esse planejamento hierarquizado da produção tinha como objetivo, por certo, aumentar a produtividade, diminuindo o tempo e os gastos do trabalho realizado.

Inspirado por Taylor, Henry Ford revisitou o método de produção em massa a partir da experiência da indústria de automóveis que carrega seu nome. O empresário norte americano, a partir de 1915, aproximadamente, passou a aplicar a teoria de F. Taylor em sua empresa, buscando o aumento da capacidade de produção e a redução de custos da fábrica.

Diferente da proposta taylorista, no entanto, Ford opta pela objetivação completa do processo produtivo. Em outras palavras, enquanto Taylor acreditava na superespecialização do trabalhador e na produção ritmada deste em função das determinações da supervisão, Ford implementou um sistema de produção em que o controle do tempo deixou de ser pessoal e passou a ser industrial.

A produção passou a ser desenvolvida através das linhas de montagem automatizadas. Os trabalhadores, também especializados em tarefas únicas, deixaram de se movimentar no chão da fábrica. No seu lugar, as esteiras rolantes passaram a levar os produtos até a estação de trabalho dos montadores, de forma que a tarefa deveria ser realizada no tempo fixado pela indústria e o produto, levado para o trabalhador seguinte.

Para o trabalhador, a mudança não foi positiva. Sob a pretensão de eliminar o “tempo morto” do operário, as esteiras da linha de produção passaram a realizar o “serviço de transporte” das peças dentro da fábrica (MORAES NETO, 1986, *online*). Contudo, a intensidade do trabalho aumentou significativamente, uma vez que as atividades deveriam ser realizadas no tempo da linha de produção, sem a possibilidade de intervenção de quem estivesse realizando a tarefa.

Em outras palavras, o trabalhador não tinha a autonomia de parar o rolamento da esteira, caso precisasse deixar, ainda que momentaneamente, o seu posto de trabalho. O ritmo de trabalho imposto teve consequências sérias aos trabalhadores.

Ford introduziu no chão de fábrica o sistema de oito horas de trabalho diárias, cinco dias por semana, com remuneração de cinco dólares ao dia. Porém, nesse cenário, como esclarece Botelho (2000, *online*), “a potencialidade produtiva do trabalho parcelado é levada ao limite”, ou seja, em que pese o número de horas

de trabalho tenha permitido maior convívio social, a rigidez do processo produtivo gerou o adoecimento dos empregados, enfadados pela repetitividade das tarefas realizadas.

O fordismo aumentou consideravelmente a sindicalização da classe trabalhadora, diante do acirramento das lutas por melhores condições de trabalho. Nesse período, também houve uma forte tendência de aumento dos salários reais, da segurança empregatícia e a queda dos níveis de desemprego. A estrutura fordista previa que, com o aumento da produtividade, fosse oferecida a contrapartida financeira aos trabalhadores, o que refletia diretamente no poder de compra destes (Lipietz, 1992, *online*).

Fora das fábricas, o sistema implementado por Henry Ford possibilitou a muitos o consumo de bens até então demasiadamente caros. O automóvel Ford T foi extremamente popularizado, tornando-se acessível para a população estadunidense por inacreditáveis US\$290,00.

Todo o contexto de produção em massa foi modificado. O consumo tomou proporções antes inimagináveis, pois o consumidor ganhou poder de compra diante da competitividade dos preços praticados e da grande oferta de produtos disponíveis no mercado. Aliadas a essas condições favoráveis à expansão do consumo, Ford ainda defendia o acesso ao crédito bancário.

Por outro lado, os produtos à disposição dos consumidores eram extremamente padronizados, a exemplo do modelo Ford T, produzido apenas na cor preta. A ideia era de que a personalização de produtos acabaria por tornar mais caro o custo de produção, no caminho contrário do objetivo do modelo.

O fordismo foi, portanto, o que David Harvey (1992, p. 131) chama de “modo de vida total, com empregos seguros, estáveis, com altos salários e padrões de consumo elevados.

Passados aproximadamente sessenta anos diante da hegemonia do modelo de produção fordista, a realidade econômica era totalmente diversa. O período pós Segunda Guerra Mundial foi considerado a “era de ouro” do sistema capitalista, momento em que a condição dos trabalhadores e da sociedade consumerista impulsionava e privilegiava sobretudo grandes empresas.

Notava-se na economia o sobre-abastecimento dos produtos oferecidos, o que gerava desvalorização. A expansão internacional de empresas fez com que a

mão de obra oferecida fora dos Estados Unidos fosse notada em razão do menor custo, além de que os maciços investimentos em tecnologia geravam cada vez mais a desnecessidade de mão de obra humana.

Nesse sentido, Eric Hobsbawn (1996, p. 262) esclarece que “a grande característica da Era de Ouro era precisar cada vez mais de maciços investimentos e cada vez menos gente, a não ser como consumidores”. Essa tendência de superação dos limites da produção e do lucro são forte característica do capitalismo, mesmo que não haja, em regra, reflexão sobre os impactos desse impulso com o mercado de trabalho.

Nos anos 1970, o capitalismo enfrentou séria crise. Os baixos salários, sobretudo fora dos Estados Unidos, e a tendência de diminuição da mão de obra necessária na produção, aos poucos levararam à ruptura do modelo de produção fordista. A produção em massa estagnou, gerando a acumulação de produtos nos parques das fábricas.

Lipietz (1992, *online*), menciona que:

Face a essa crise do "lado da demanda", a primeira reação das elites internacionais foi claramente keynesiana. A grande ideia era coordenar a manutenção da demanda mundial. No entanto, no final dos anos 70, um limite maior apareceu: a queda da lucratividade. Isso deveu-se a múltiplas causas vindas "do lado da oferta": desaceleração da produtividade, crescimento do preço total do trabalho (inclusive o salário indireto do Estado-providência), crescimento da relação capital-produto, crescimento do preço relativo das matérias-primas. Isso tudo explica a reviravolta rumo às "políticas da oferta", ou seja, rumo às relações capital-trabalho.

Nesse mesmo período, a indústria japonesa despontava, trazendo consigo o modelo da *lean production*. O mercado observava a ascensão da Toyota, montadora de automóveis liderada por Taiichi Ohno. O engenheiro de produção atentou que o mercado japonês era diferente do americano, sendo marcado pela limitação do consumo e pela necessidade de maior personalização dos veículos vendidos.

Nesse passo, buscou atender a grande variedade de produtos requerida pelos japoneses. Considerando a produção mais personalizada, a Toyota deixou de montar carros em larga escala, o que permitiu a redução de custos com estoques. A produção ficou conhecida como *just in time*, ou seja, montava-se a quantidade de itens certa no momento certo para a venda.

De acordo com Botelho (2000, *online*):

O just in time consistiria na forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são supridos no tempo certo e na quantidade exata. Consiste na redução dos estoques de matéria-prima e peças intermediárias, conseguido através da linearização do fluxo da produção e de sistemas visuais de informação (Kanban). Através dele, busca-se chegar a um estoque zero.

Ao contrário de Ford, que empregava muitos trabalhadores em suas fábricas, cada um com sua micro-função definida, Ohno percebeu que o rendimento dos trabalhadores era maior ao utilizar a mão de obra em pequenas equipes de trabalho, nas quais todos eram capazes de realizar as tarefas do grupo. Nesse caso, como todos conheciam o processo, na eventualidade de algum trabalhador não estar presente, a tarefa ainda poderia ser realizada, de forma que eram necessários menos trabalhadores para a montagem de um automóvel.

As equipes de trabalho ainda tinham a função de observar a produção e, atentando para algum problema, buscar uma solução eficaz. Assim, qualquer membro da equipe poderia parar a produção, caso identificasse uma falha, e convocar o seu time para resolver a questão.

Uma vez que os problemas eram identificados com os produtos ainda na fábrica, poderiam ser rapidamente solucionados, garantindo assim a qualidade da mercadoria entregue ao consumidor. A responsabilidade colocada nas mãos do empregado também fez aumentar o nível de satisfação dos trabalhadores com seus empregos.

Além da produção correspondente à demanda, o método *ohnista* ainda trouxe o conceito de círculos de controle de qualidade, isto é, qualquer trabalhador poderia parar a linha de montagem assim que identificasse um problema na produção, o que permitia que o desempenho e a qualidade de um produto se aproximasse dos 100%.

O processo de montagem da Toyota foi tão eficaz que foi expandido para diversas outras fábricas fornecedoras de peças da montadora de automóveis. O processo, conhecido como *kanban*, permitiu excelentes ganhos de produtividade e atendimento à demanda flutuante e personalizada do mercado.

Nota-se, a partir das poucas linhas dedicadas ao cenário Toyotista, que a produção aos poucos foi se tornando mais ágil e customizada, unido as

necessidades do mercado à tecnologia disponível para tornar tanto o consumo como o trabalho desenvolvido pelos profissionais mais flexível. Vê-se, nesse sentido, que o capitalismo fundou nova forma de acumulação de capital, observando a demanda em constante evolução no mercado e as transformações ocorridas na força de trabalho.

Essa nova forma de organização da produção capitalista possibilitou o fenômeno da terceirização, ampliação da subcontratação e abertura de pequenos negócios fornecedores de mão de obra e matérias-primas para as grandes indústrias, fomentadas pela integração havida entre as empresas e seus provedores.

Além disso, a necessidade de integração levou as cidades a novos rumos de urbanização, com redes de transporte e comunicações de tecnologia mais avançada e que correspondesse às demandas da cadeia produtiva. Diante desse cenário, em menos de meio século, ocorreu enorme expansão da globalização das forças produtivas e da industrialização, eis que com o avanço da tecnologia foi possível iniciar forte processo de importação de mão de obra, matérias primas e partes de produtos já finalizados, bem como a exportação da produção.

Notou-se, nesse período, verdadeira internacionalização dos processos produtivos, eis que a mão de obra barata dos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento foi a opção encontrada pelo capitalismo para substituir os altos salários praticados pelos países já desenvolvidos aquela altura. Soma-se, ainda, ao aumento da variedade de tarefas que passaram a existir nas fábricas, o que, certamente, reduziu o sentimento de pertencimento e identidade de classe dos trabalhadores e, conseqüentemente, suprimiu parte da força sindical.

O cenário de terceirização, a redução da voz coletiva de trabalhadores e crescente internacionalização da mão de obra contribuiu para a desregulamentação de direitos trabalhistas até então alcançados, diante sobretudo da liberalização do capital. Para Castiho (2021, p. 33):

O antigo pacto fordista ainda oferecia alguma segurança aos empregados, pois estes tinham o salário mensal, o que lhes dava alguma estabilidade material a longo prazo para cuidar de sua família e programar sua vida pessoal. Com o tempo, esse *status* foi sendo substituído por outro, em que a segurança do trabalhador se basearia em sua liberdade e responsabilidade e não mais na subordinação ao dono do capital.

Essa nova onda liberal – neoliberalismo – aprofundou as desigualdades

sociais observadas tanto na dimensão norte-sul global, quanto nas economias internas, eis que a própria dinâmica protecionista dos Estados nacionais foi perdendo força diante das necessidades do capital, evidenciando cada vez mais a dicotomia existente entre capital e trabalho.

Em que pese as diferenças no modo de produzir em cada momento histórico, fica claro o que todos os períodos têm em comum: o caminhar da tecnologia agregado ao sistema de acumulação do capital.

O final do século XX e início do século XXI foram fortemente marcados pelo avanço tecnológico. A tecnologia da informação avançou rapidamente com a popularização e barateamento do acesso à internet e o surgimento de dispositivos acessíveis no mercado. A globalização da produção aumentou, considerando a possibilidade de transmissão instantânea de dados e demandas entre partes do planeta. Tornou-se mais fácil e barato produzir, agregando mão de obra, matérias-primas e tecnologias disponíveis.

Para Zipperer (2019, p. 29):

A partir da segunda metade do século XX, presenciamos a transição do modelo de organização corporativa Taylor-Fordista para um modelo de transição, definido como “pós-fordista” o qual mudou radicalmente o cenário das relações de trabalho.

As empresas estão inseridas em um contexto econômico profundamente diferente do passado, em um mercado internacional e globalizado.

[...]

A empresa, com o objetivo de reduzir custos, mudou progressivamente sua estrutura através de processos de reestruturação, terceirização e redução de capital, enquanto no lado do emprego houve a necessidade de atenuar, modular horários e cargas de trabalho diferentes.

No mesmo sentido, complementa Castilho (2021, p. 76) que:

Até duas décadas atrás, as empresas preferiam realizar o trabalho por si mesmas, com seus próprios empregados, utilizando-se do trabalho dependente e subordinado, dominando todo o processo produtivo, na forma mais clássica da relação de emprego. Com a difusão do conhecimento e das novas tecnologias postas à disposição do mercado, a especialização das empresas passa a ser o seu principal objetivo, dedicando-se cada vez mais ao foco do seu negócio. Isso reduz custo, pois não é mais necessário ter uma equipe para todas as etapas da produção. Reduz também a necessidade de controle e gerenciamento dessas atividades conexas.

As novas tecnologias estão permitindo uma diminuição dos custos de transação de forma inimaginável e isso, por certo, levará à dispensa de trabalhadores próprios e à instabilidade dos trabalhos

especializados que serão feitos, em muitos casos, pelos chamados trabalhadores autônomos (in)dependentes, por meio de plataformas digitais, controladas por algoritmos.

A competitividade em escala internacional deu origem à tendência de qualificação da mão de obra. No Brasil, o Censo de 2010 (IBGE, 2010) demonstrou que, na primeira década do século XXI, o número de profissionais com nível superior completo cresceu 109%.

Essa qualificação da mão de obra não quer dizer que os trabalhadores se tornaram mais especializados. Na realidade, em que pese o aumento da qualificação, o trabalho ganhou características ultra-flexíveis, primeiramente nos países periféricos e, posteriormente, em tendência mais global.

O surgimento de gigantes da tecnologia, a exemplo das redes sociais – *Facebook* e suas subsidiárias *Instagram* e *Whatsapp*, e de prestadoras de serviços como a *Uber*, *Taskrabbít* e *Amazon Mechanical Turk* tornou imediatas as necessidades de exploração da mais-valia nesse mercado.

Com as empresas de tecnologia despontou, ainda, o fenômeno do uso de plataformas *online* para terceirizar serviços e acessar bens, o que implicou na redução dos custos de produção e transação (ZIPPERER, 2019, p. 52) e aumento da quantidade de trabalho disponível no mundo *online*.

Por outro lado, deixou-se de analisar a relação de emprego clássica, com contrato formal, local de prestação de serviço, jornada de trabalho e representação pré-determinadas. Como será melhor esclarecido no capítulo seguinte, a alteridade do contrato deixa de ser toda do empregador, que passa a dividir os riscos do seu negócio com o trabalhador.

Em outras palavras, a nova forma de gestão do capital demanda que novos serviços sejam oferecidos, compatíveis com a lógica de mercado. Assim, diante à nova realidade de trabalho no século XXI, marcada pela necessidade do instantâneo, surge o trabalho regido pelas plataformas, fruto do imediatismo da sociedade capitalista pós-moderna e também do gerenciamento algorítmico imposto pelas grandes companhias de tecnologia da informação.

A novidade do trabalho oferecido pelas plataformas encontra-se justamente no modelo de oferta, eis que utilizando o método tecnológico, o gerenciamento é substituído pelo algoritmo do aplicativo, que distribui as tarefas de acordo com as especificidades requeridas pelo consumidor.

André Zipperer (2019, p. 33) destaca que:

As plataformas permitem a reorganização de atividades, a fragmentação em tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos. Diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências.

O trabalho *online* tem atraído muitos profissionais, seja em razão da onda de desemprego provocada pela crise do capitalismo de 2008 e intensificada pela pandemia de COVID-19, seja pela simples possibilidade de ter maior liberdade quanto à jornada de trabalho, localização geográfica e atividades desenvolvidas.

A nova realidade do trabalho é, portanto, consideravelmente menos tendente ao formalismo outrora existente, e mais próxima da contratação flexível de mão de obra. A demanda é de trabalhos mais qualificados para um contingente reduzido de trabalhadores, enquanto surgem modalidades de trabalho cada vez mais instáveis para um universo crescente de trabalhadores (ANTUNES, 2018).

A organização das empresas requer a redução dos custos de produção para retiradas maiores de lucro, ainda que os reflexos sejam sentidos na qualidade de vida dos trabalhadores.

Assim, nos últimos vinte anos, a forma de produzir se tornou altamente digitalizada, *online*. Hoje, observa-se a tendência de oferecimento de serviços, modelo no qual as grandes empresas sequer são proprietárias dos produtos oferecidos, como a *Uber*, que não possui carros, mas trabalha apenas com a oferta da tecnologia necessária para conectar motoristas e passageiros¹.

A principal questão dos prestadores de serviços na modalidade *online* passou a ser a remuneração extremamente baixa, reduzida a centavos de dólar por tarefa realizada.

Ainda assim, 24% dos estadunidenses mencionam ter ganhado dinheiro em plataformas *online* em 2016 (PEW RESEARCH CENTER, *online*, 2016), seja prestando serviços de tarefas *online*, por aplicativos ou até mesmo dividindo a própria casa.

¹ Tom Goodwin (2015, *online*) afirma que: “O Uber, maior empresa de taxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo. Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel”.

Além disso, o mercado demonstra cada vez mais a simbiose entre consumo e trabalho. Seja para complementar a renda, como ocupação principal ou para uso do tempo, cresce cada dia mais o número de prestadores de serviços *online*, dada a facilidade de operação de equipamentos e plataformas digitais. O foco foi voltado para a criatividade de trabalhadores de reinvenção os bens oferecidos, considerando a possibilidade de troca *online* nacional e internacional de experiências e produtos.

Demanda-se, assim, além do necessário conhecimento técnico, maior flexibilidade quanto às tarefas que podem ser realizadas e maior destreza no uso da tecnologia. Essa necessidade tende a restringir o mercado de trabalho aos profissionais jovens e mais qualificados, excluindo parcela considerável da população que não possui acesso à tecnologia, eis que quase metade do planeta ainda não possui acesso à internet, de acordo com a Comissão de Banda Larga da ONU (2019, *online*).

Há, ainda, tendência à automação de tarefas simples. As funções manuais e repetitivas, outrora realizadas por trabalhadores de baixa qualificação e remuneração, estão sendo paulatinamente substituídas pelos algoritmos e máquinas automáticas. Na prática, diversas tarefas cotidianas passaram ou ainda passarão a ser realizadas por robôs, em tendência de vertiginoso crescimento e irreversibilidade.

O Laboratório de Aprendizado de Máquina em Finanças e Organizações da Universidade de Brasília (UNB) realizou pesquisa sobre os impactos da automação no mercado de trabalho brasileiro. A conclusão do estudo considera que 54% das profissões formalmente registradas no Brasil irão desaparecer até 2026, o que representa 30% das vagas com registro na carteira de trabalho. São profissões como ascensorista e fotocopador, ou seja, repetitivas e não demandantes de criatividade.

É certo que não obrigatoriamente os trabalhadores irão ficar desempregados, pois o avanço da tecnologia faz surgir, consigo, novas profissões e postos de trabalho. Mas, haverá uma imperiosa necessidade de reinvenção nas profissões, com aprimoramento tecnológico e linguístico dos profissionais. Além disso, a criatividade é importante fator a ser considerado, uma vez que ainda é atributo pouco explorado pelas máquinas.

E ainda as profissões que não forem substituídas completamente por máquinas, deverão sofrer os impactos da tecnologia. Os profissionais serão responsáveis sobretudo pelo gerenciamento da base de informações aplicável a um *software*, ou seja, haverá uma transformação nas atividades realizadas pelos trabalhadores.

Essas atividades tendem a precarizar cada vez mais as relações trabalhistas, ditadas pelo caminho de liberalização das responsabilidades estatais. Existe, portanto, um novo paradigma tecnológico que norteará as relações de trabalho, no qual as empresas se organizarão em redes mais descentralizadas e internacionais com outras empresas (CASTELLS, 2018). Isso demandará dos trabalhadores maior flexibilidade na própria relação de emprego, nos direitos reivindicados e nas obrigações assumidas.

Trata-se do surgimento e estabelecimento da economia *gig*, que é a forma de trabalho em que as pessoas realizam tarefas temporárias e curtas para diversos tomadores de serviço que as contratam *online* (ZIPPERER, 2019, p. 47). O trabalhador passa a ser tratado de forma totalmente autônoma, recebendo apenas pelo trabalho que desenvolve (e se desenvolver bem), assumindo todo o risco de sua atividade – e dos momentos em que entender por não trabalhar.

Para Ana Paula Miskulin (2021, p. 44), a quarta revolução industrial evidencia dois temas em relação ao trabalho: a diminuição do trabalho humano em função da automação e as condições sob as quais esse trabalho será prestado.

Sobre o primeiro tema, a substituição de trabalhadores por máquinas é movimento inevitável e, como já citado, a criatividade e a necessidade de sensibilidade humana serão primordiais para que uma profissão não seja totalmente automatizada.

Sobre as condições em que o trabalho humano continuará a ser prestado, a autora destaca ainda que a quarta revolução industrial traduz o aumento do trabalho informal e a invisibilidade do trabalhador diante da proteção trabalhista e da seguridade social, destacando impactos como a sobrecarga do sistema de seguridade, visto que ocorrerá a diminuição de contribuições sociais acompanhada do aumento da utilização do sistema (sobretudo na saúde e assistência social) e o aumento na concentração de renda e de exclusão social.

Cumprirá, portanto, a cada trabalhador buscar suas próprias garantias

sociais, salariais e ambientais, seja individualmente, seja pela luta de classe. O trabalho é constantemente reinventado e não terminará, mas seguirá sendo reinventado para se moldar às novas atividades humanas.

A dignidade do trabalhador, portanto, deve ser buscada não apenas na existência de trabalho (MISKULIN, 2021, p. 48), mas também no trabalho oferecido com decência.

2.2 O trabalho no capitalismo de plataforma: diferença entre *crowdwork* e trabalho via aplicativos

Uma nova forma de gestão do capital demanda que novos serviços sejam oferecidos, compatíveis com a lógica de mercado. Assim, diante à nova realidade de trabalho no século XXI, marcada pela necessidade do instantâneo, surge o trabalho regido pelas plataformas, fruto do imediatismo da sociedade capitalista pós-moderna e também do gerenciamento algorítmico imposto pelas grandes companhias de tecnologia da informação: o capitalismo de plataforma.

A novidade do trabalho oferecido pelas plataformas encontra-se justamente no modelo de oferta, eis que utilizando o método tecnológico, o gerenciamento é substituído pelo algoritmo do aplicativo, que distribui as tarefas de acordo com as especificidades requeridas pelo consumidor.

Como explica Valerio de Stefano (2016, *online*), as tarefas oferecidas *online* são classificadas como *on demand*, no qual o trabalho é ofertado aos trabalhadores de uma determinada região geográfica, eis que necessitam da presença física do profissional para serem realizadas – é o exemplo do transporte de passageiros, dos serviços de entrega e de limpeza.

Ainda, as tarefas podem ser do tipo *crowdwork*, pulverizado em micro tarefas que podem ser realizadas por verdadeira multidão de trabalhadores através das plataformas digitais, o que implica dizer que o profissional pode estar em qualquer lugar do mundo, contanto que tenha acesso à internet.

As atividades de *crowdwork* são completamente realizadas *online*, de forma que a barreira do mundo físico deixa de existir e o trabalho pode ser realizado 24 horas por dia, nos sete dias da semana, considerando que trabalhadores de qualquer lugar do mundo podem ser contratados para assumi-las.

Conforme será detalhado na próxima subseção, o *crowdwork* geralmente é composto de microtarefas que podem ser realizadas sem que o trabalhador seja um profissional de determinada área. São disponibilizadas por plataformas *online* específicas, como a Taskrabbit e a Amazon Mechanical Turk, e em regra pagam centavos de dólar por atividade completa.

Ainda que existam diferenças substanciais entre o trabalho por aplicativos e o *crowdwork*, ambos compartilham do mesmo modelo de gerenciamento, os algoritmos. Isso significa que a gestão da atividade fim das plataformas é realizada com base em dados colhidos pelos próprios sistemas, que determinam a divisão do trabalho e a remuneração dos trabalhadores.

Em ambos os casos, o conceito de trabalho assume novo significado, deixando para trás a concepção de emprego formal, uma vez que as plataformas e os contratantes consideram os trabalhadores como autônomos, ainda que haja uma relação triangular.

Entre todos os modelos de trabalho gerenciado por algoritmos, o que se sobressai é a possibilidade de contratação do trabalho de forma remota, sem a necessidade de gerenciamento local ou pessoal de mão de obra. A seleção e contratação daquele que vai realizar a atividade ocorre por meio da seleção algorítmica e a mão de obra selecionada é de baixo custo.

Nas palavras de André Zipperer (2019, p. 89):

Na nossa era de Big Data, o taylorismo se espalhou muito além do chão da fábrica. Os algoritmos complexos, o software de análise e outros componentes ocultos dos sistemas de gerenciamento geram inteligência que é usada para avaliar os trabalhadores.

A tecnologia também permite um gerenciamento de desempenho muito mais sofisticado do que durante a vida de Taylor. Avaliações de desempenho dos funcionários são dispendiosas, exigem encontros presenciais e preenchimento de extensos relatórios.

De forma mais simples, rápida e barata, o algoritmo realiza não só a contratação do trabalhador mas também a sua avaliação de permanência. Para tanto, utiliza a própria avaliação do contratante, usuário da plataforma, as “estrelas” oferecidas a cada trabalhador ao final da tarefa.

Trata-se, portanto, do que o autor (ZIPPERER, 2019, p. 91) chama de *neotaylorismo digital*, correspondente à “maximização da eficiência com a remuneração do produto pronto e acabado, dentro do prazo e feito de forma *just-in-time*, a separação de grandes projetos em pequenas tarefas a serem administradas

por profissionais especializados”.

Destaca-se, desde já, que o objetivo da presente pesquisa não é tratar especificamente sobre a relação havida entre plataforma e trabalhador ou entre esse e os consumidores, mas a discussão inevitavelmente abordará o significado de subordinação no capitalismo de plataforma.

2.3 A dinâmica da relação de trabalho do *crowdwork*: o que é o *crowdwork* e quem são os *crowdworkers*

O termo *crowdwork* foi utilizado pela primeira vez por Jeff Howe, em 2006, para descrever o trabalho que antes era realizado por um agente e agora passa a ser oferecido a um grupo por meio de uma plataforma online (OIT, 2018, *online*).

Para o autor (Howe, 2006, *online*), significa “terceirizar um trabalho que seria tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido e grande (multidão), sob a forma de uma chamada aberta”.

O próprio termo em língua inglesa ajuda a entender a lógica por trás da oferta. Em tradução livre *crowdwork* significa trabalho de multidão, isto é, as tarefas são oferecidas para um gigantesco grupo que tem acesso à plataforma e, a partir da candidatura de milhares de interessados, as tarefas podem ser designadas a quem melhor cumprir os requisitos para sua realização.

São tarefas pontuais e esporádicas (KALIL, 2019, p. 169), disponibilizadas *online* para trabalhadores que antes teriam que ser empregados e que agora são terceirizados indefinidamente.

O autor (KALIL, 2019, p. 172) explica que:

As microtarefas, também chamadas de microtrabalho e trabalho-de-clique, são a maioria das atividades existentes nas plataformas de *crowdwork* e não demandam muito tempo e supervisão direta. Os requerentes fragmentam ao máximo uma atividade e as inserem na plataforma, terceirizando-as. [...] A complexidade das atividades é baixa, o valor pago é pequeno e a sua duração é de segundos a minutos.

O surgimento dessas plataformas foi focado na necessidade de prestação de milhares de pequenas tarefas. Nesse sentido, a OIT esclarece que (OIT, 2018, *online*):

Algumas das primeiras plataformas eram adaptações bastante simples de modalidades de trabalho já existentes. As plataformas limitavam-se

a aproveitar a conectividade possibilitada pela Internet para ter acesso a uma mão-de-obra geograficamente dispersa, em vez de criar locais de trabalho centralizados. Por exemplo, os call centers normalmente empregam pessoas para atender telefones para muitos clientes diferentes num local centralizado. Quando o uso da Internet se generalizou nos Estados Unidos da América no início dos anos 2000, a empresa LiveOps reduziu os custos, recorrendo a pessoas que trabalham no seu domicílio para criar um call center descentralizado.

Ou seja, tratou-se, em um primeiro momento, da adaptação do trabalho já realizado *in loco* por empregados das próprias empresas para um trabalho terceirizado, que poderia ser realizado em qualquer local do mundo, com o advento da *internet*. Posteriormente, essa prestação de serviço passou a ter funcionamento próprio, desvinculado da empresa demandante da mão de obra e passou a ser um ativo em si mesmo.

Como, em regra, são milhares de tarefas a serem realizadas, muitos trabalhadores são selecionados para cada projeto, de forma que se tratam de verdadeiros invisíveis realizando atividades tão pequenas que, sozinhas, não tem valor algum. Nesse sentido, explica Schmidt (2017, *online*):

Na microtarefa, as unidades de trabalho e os reembolsos são tão pequenos que não seria prático nem economicamente viável lidar com os contratados individualmente. Em vez disso, a força de trabalho é tratada como agregado – como uma multidão – o que leva ao próximo ponto de crítica em relação a essa forma específica de mão de obra: pagamento muito baixo e incerto, e sem resolução de conflitos para os trabalhadores em caso de tratamento injusto e salários não pagos.

Zipperer (2019, p. 57) bem traduz o termo *crowdwork* para “multiterceirização”, explicando que “se indica a terceirização a um conjunto numeroso de trabalhadores, além de seguir a ideia de composição por aglutinação de palavras entre multidão e terceirização”. E segue explicando que:

A multiterceirização (*crowdsourcing*) *on-line* tem como principal característica o fato de que todo o trabalho pode ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o provedor de serviços. O trabalhador não possui local físico de trabalho identificado.

As atividades são disponibilizadas pelos contratantes em plataformas *online*, sítios na internet que mantém estrutura técnica para que aqueles que desejam oferecer uma vaga a tornem disponível ao maior número possível de pessoas, como um grande mural de vagas. Ainda no mesmo domínio encontra-se o

sistema de pagamentos e de avaliação dos serviços prestados.

Em outras palavras, trata-se da alteração da forma de oferecer e conseguir trabalho no mundo globalizado.

Não é possível estimar o número de trabalhadores desse tipo de atividade, pois nem todos aqueles que tem registro na plataforma realizam atividades frequentemente, de forma que não se pode precisar quantos reais trabalhadores colocam sua mão de obra à disposição.

Para Kalil (2019, p. 174), algumas vantagens podem ser listadas para a empresa que opta pelo *crowdwork*: o trabalho é distribuído para uma multidão de trabalhadores, o que permite que muitas tarefas sejam realizadas em pouco tempo e com mão de obra de baixo custo; as atividades podem ser realizadas por trabalhadores geograficamente dispersos, de forma que até mesmo os fusos horários podem ser utilizados em favor da empresa para otimizar a produção; além de não haver gastos com gerente e com o estabelecimento empresarial, que pode ser reduzido, considerando que os trabalhadores realizam atividades remotas.

Além disso, é estabelecida uma nova forma de avaliação do rendimento dos trabalhadores. Cada trabalhador recebe uma avaliação personalizada do contratante da tarefa após realizá-la, e esse conceito passa a fazer parte de sua reputação na plataforma. Para Zipperer (2019, p. 91):

Modifica-se por completo o paradigma do trabalho, que deixa de ser remunerado por tempo para ser remunerado pelo resultado da tarefa, ou seja, ao invés de controlar o processo produtivo, realiza-se a avaliação *ex post*, podendo-se rechaçar o trabalho se não tem a qualidade exigida e controle *ex ante* a partir da não contratação de trabalhadores sem boas avaliações no sistema de reputação *online*.

Os *crowdworkers*, por sua vez, são trabalhadores que buscam desenvolver pequenas atividades que são oferecidas *online*, e que teoricamente podem ser realizadas de qualquer ponto geográfico do globo terrestre, bastando a conexão à *internet*, razão pela qual esse tipo de atividade surgiu e ganhou força apenas no século XXI, com a popularização do acesso à rede de computadores.

Esses trabalhadores podem ser, literalmente, a multidão que se conecta à *internet* diariamente, ou podem ser nichos específicos de mão de obra especializada, como é o caso dos programadores, que são profissionais especializados na linguagem digital e que são buscados por empresas que atuam no setor em plataformas específicas destinadas ao trabalho com tecnologia.

A comodidade desse tipo de trabalho reside na possibilidade de escolha do trabalhador para quais tarefas irá se candidatar, bem como a opção pessoal do horário em que pretende trabalhar, ou seja, a administração do *modus operandi* do trabalho é mais flexibilizada ao trabalhador. Da mesma sorte, estes podem, como mencionado, realizar suas atividades em praticamente qualquer lugar, até mesmo em sua residência, o que lhes permite maior flexibilidade em relação às necessidades diárias, como o trabalho doméstico.

Ainda que existem diversos atrativos para os trabalhadores, o trabalho *online* também representa alguns retrocessos no que tange à conquistas alcançadas nas sociedades modernas.

Em que pese a disponibilidade de trabalhos nas plataformas, nem sempre o candidato reúne os requisitos mínimos para a candidatura. A limitação provém dos mais diversos fatores: nacionalidade, idiomas dominados, geolocalização e até mesmo por não ser titular de conta bancária sediada nos Estados Unidos. Assim, mesmo que o principal atrativo do *crowdwork* seja justamente a mobilidade para realização de tarefas, nem sempre existe disponibilidade de trabalho para aqueles que não se enquadram em no perfil restrito procurado pelos contratantes.

E mais, a remuneração é uma grande questão quando se fala de trabalhadores de multidão. Nesse caso, o pagamento ocorre por tarefa realizada, a exemplo do que já ocorria na economia tradicional. Mas, como o próprio termo já propõe, o trabalho é oferecido a um sem número de prestadores de serviços disponíveis para a realização da atividade e, por tal razão, a remuneração oferecida por micro-tarefa é extremamente reduzida.

Para quem oferece as atividades, a vantagem reside justamente na baixa remuneração, na possibilidade de contratação de trabalhadores de todos os continentes e na inexistência de vínculo de natureza trabalhista e, conseqüentemente, desoneração de impostos. E mais, como destaca o relatório da OIT sobre plataformas digitais e o futuro do trabalho (2018, *online*):

Para plataformas baseadas em informação como a AMT e a CrowdFlower, a distribuição geográfica dos trabalhadores por diferentes fusos horários permite que estas plataformas ofereçam recursos humanos e tarefas executadas, em resposta a pedidos, 24 horas por dia.

Além disso, trabalhadores de localidades com custo de vida reduzido ou

mesmo aqueles que tem moedas desvalorizadas em relação ao dólar estadunidense, têm maior propensão a aceitar remunerações muito baixas, o que faz reduzir ainda mais o valor das ofertas.

Diante da quantidade de trabalhadores disponíveis e que se sujeitam a remunerações aviltantes, é certo que o mercado de trabalho (regulado pela oferta e procura) torna-se insuficiente, ou seja, o número de tarefas disponíveis para cada trabalhador é enxuto, quando considerada a remuneração por cada uma delas e o montante total a ser recebido.

O relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre as plataformas digitais e o futuro do trabalho (2018, *online*) esclarece ainda que “tradicionalmente, considera-se que a ‘multidão’ é composta por amadores que talvez não sejam merecedores das remunerações ‘profissionais’ padrão” (OIT, 2018, p. 3).

E mais. Zipperer (2019, p.61) destaca ainda que:

A posição débil do trabalhador se caracteriza principalmente ao aderir a um contrato de adesão previamente definido sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas. No momento do registro, o usuário-trabalhador se torna parte de um contrato com cláusulas pré-definidas, orientações vinculativas que, em conjunto, definem as regras do jogo. São usadas para limitar garantias e responsabilidades, indicar a lei aplicável e o fórum de resolução de disputas. Ao final, via de regra, o usuário-trabalhador só pode clicar em “Aceito” antes de entrar no *site*.

Em outras palavras, trata-se de um contrato de trabalho por adesão, em que não há nenhuma liberdade de negociar, ainda que o trabalhador possa escolher de que localidade prestará o serviço e em quais horários.

O trabalho de microtarefas, como já esclarecido, ocorre com a intermediação da plataforma. No aplicativo ou no *site* da empresa, o contratante cadastra a tarefa que deve ser realizada e delimita os requisitos da contratação, incluindo o valor a ser pago pelo serviço.

No mesmo sentido, o trabalhador cadastra o seu perfil pessoal, incluindo sua formação e habilidades e, com o auxílio do buscador da própria plataforma, realiza a candidatura para as atividades escolhidas. As tarefas desempenhadas normalmente precisam de inteligência humana, a exemplo da transcrição de vozes, tradução de materiais, seleção e marcação de fotos.

Nesse sentido, esclarece Khalil (2019, *online*):

As empresas de tecnologia precisam dos trabalhadores, pois os computadores não têm as referências culturais necessárias para interpretar o tipo de material mencionado, enquanto as pessoas as têm. Muito pouco da face humana da tecnologia é mostrada, apesar de o “trabalho escondido” viabilizar que empresas desenvolvam produtos dotados de inteligência artificial, aprendizado de máquinas e big data. Essas empresas, que se vangloriam de ter a velocidade e a funcionalidade da inteligência artificial, não conseguiriam fazê-los sem manter pessoas trabalhando “atrás das cortinas”. Assim, o grande paradoxo da automação é que os esforços para eliminar o trabalho humano sempre criam novas tarefas para as pessoas. Nesse cenário, em que há muito trabalho humano para configurar, calibrar e ajustar produtos que são anunciados como se fossem essencialmente fruto da tecnologia, os trabalhadores são denominados de “faxineiros de dados”.

As plataformas, como regra, são consideradas apenas ponte entre os requerentes e profissionais, ou seja, não são reconhecidas como empregadoras e sequer possuem qualquer ingerência no trabalho realizado. Na realidade, algumas empresas sequer consideram os trabalhadores como tais, mas apenas como “participantes” ou “prestadores de serviço” (OIT, 2018, p. 13).

A gestão desses trabalhadores é exclusivamente algorítmica, isto é, não há um sistema de pessoal hierarquizado para distribuição das tarefas pelos trabalhadores cadastrados. Pelo contrário, ao selecionar as especificidades de sua tarefa, o requerente indica ao algoritmo da plataforma a quais trabalhadores pode ser oferecida a atividade, seja por geolocalização, seja por formação e habilidade ou qualquer outra característica.

A plataforma, então, se beneficia cobrando do trabalhador um percentual sobre a atividade realizada e para destaque do perfil no aplicativo e, do requerente, uma taxa sobre o valor proposto para o serviço, bem como para classificações adicionais, como oferta para os melhores prestadores e divulgação privilegiada da tarefa.

O Bureau Internacional do Trabalho (BIT), órgão ligado à OIT, realizou pesquisa sobre o trabalho de micro-tarefas, conforme resultados dispostos no relatório para plataformas digitais e o futuro do trabalho, de 2018. Não foram obtidos números sobre a quantidade de cadastros existentes em plataformas digitais de intermediação de mão de obra mas, em relação aos entrevistados, pôde-se concluir que 75 países tinham prestadores de serviços com cadastro ativo, sendo que os

maiores números foram observados nos Estados Unidos e na Índia (75% e 18%, respectivamente).

Daqueles que responderam à pesquisa, que foi aplicada em cinco plataformas de trabalho por microtarefas, 52% eram homens, enquanto 48%, mulheres, ambos com idade média de 33,2 anos e com boas qualificações profissionais; menos de 18% não possuem ensino médio, 37% possuem ensino superior e 20% contam com diploma de pós graduação.

Ainda segundo a pesquisa realizada pela OIT, 32% dos trabalhadores mencionam que as micro-tarefas são sua principal atividade, enquanto os demais a utilizam como fonte alternativa e complemento de renda.

No Brasil, o Grupo de Arte e Inteligência Artificial (GAIA) do Inova-USP coordenou pesquisa realizada com 149 trabalhadores da AMT para obter uma análise de perspectiva do sul global.

Ao final da pesquisa, os pesquisadores Bruno Moreschi, Gabriel Pereira e Fábio Cozman publicaram artigo em formato de entrevista (2020, p. 137) e concluíram que:

Nossa pesquisa abrangeu 149 *turkers* brasileiros. Grande parte são homens (66,4%), com idade média de 29 anos. A maioria se declarou branca (64%), em seguida parda (21,5%) e preta (12,7%) – o que difere da proporção da população brasileira segundo o censo de 2010 do IBGE, em que 47,7% da população se declarou branca, 43,1%, parda e 7,6%, preta. Um total de 57% dos *turkers* possui outro trabalho além da AMT – desse total, 28,9% possuem carteira assinada e 23,5% são autônomos. Mesmo que a AMT exista desde 2005, é preciso pontuar que, para grande parte dos brasileiros entrevistados, a plataforma é uma realidade recente – 13,4% está nela a menos de um mês e 65,1%, entre um e seis meses.

Ocorre que, para além das dificuldades com remuneração e reconhecimento de relação de emprego, o trabalhador de plataforma também se depara com contratos de adesão, impossibilitando a discussão das cláusulas, o que impacta sobretudo na quantidade de horas laboradas diariamente em função do valor da remuneração.

Em outras palavras, o que ocorre é que, diante da oferta de trabalho abundante nas plataformas e da necessidade de acesso ou complementação da renda familiar, os trabalhadores se submetem à extensas jornadas de trabalho com remunerações muito aquém das necessidades mínimas de sobrevivência. O valor recebido por tarefa sequer pode ser discutido. A opção dos trabalhadores é aceitar

os termos impostos ou, caso contrário, excluir seu o cadastro da plataforma.

Em que pese a flexibilidade de trabalhar no horário mais conveniente e possibilidade de escolha do montante de trabalho e das tarefas que irá realizar, muitas vezes o trabalhador é obrigado a aceitar tarefas em horários supostamente de descanso, eis que o planejamento pessoal fica prejudicado diante da imprevisibilidade das tarefas disponíveis. E mais, em média 6,2h de trabalho semanais não são remuneradas, uma vez que o trabalhador perde tempo com a busca de trabalhos e com o preenchimento de testes de qualificação.

Não existem entraves apenas no quesito remuneração. Não há como se confirmar se a estrutura ambiental para o trabalho a ser desenvolvido é ergonômica e psicologicamente confortável aos trabalhadores que, muitas vezes, ficam conectados em suas próprias residências.

No mais, os prestadores de serviço de plataforma de *crowdwork* não possuem acesso aos benefícios sociais. Não são considerados trabalhadores e, conseqüentemente, não realizam contribuições para a Previdência Social. É certo que a contribuição pode e deve ser feita como contribuinte individual, diante do trabalho remunerado. Porém, em regra as contribuições não são realizadas diante das baixas remunerações pagas.

Em outras palavras, os trabalhadores deixam de realizar contribuições previdenciárias, ainda que o pudessem realizar como contribuintes individuais, em razão das necessidades econômicas pessoais e familiares, que são mais imediatas e, por tal razão, deixam de ter acesso aos benefícios da Previdência – aposentadoria, auxílio por acidentes ou doenças, salário-maternidade, entre outros.

Seguindo esse padrão, a pesquisa do BIT (OIT, 2018, *online*) concluiu que apenas 35% dos trabalhadores possuem algum tipo de seguro-saúde e que, destas pessoas, a maioria é beneficiária em razão de algum familiar ou do seu emprego principal. E mais:

O inquérito demonstrou que a cobertura da proteção social é inversamente proporcional ao grau de dependência do indivíduo em relação ao trabalho nas plataformas digitais – os trabalhadores que dependem principalmente do trabalho nas plataformas digitais são mais suscetíveis de estar desprotegidos.

Por fim, há que se destacar ainda que os trabalhadores de plataforma não possuem sequer certeza de que o trabalho será efetivamente remunerado. Os

prestadores se queixam da possibilidade de rejeição injusta do trabalho, sem que seja possível contestar a decisão do consumidor contratante, que só paga diante da aprovação da tarefa. Muitas vezes o trabalhador sequer sabe a razão de seu trabalho ter sido rejeitado, e simplesmente não recebe o pagamento.

Para melhor elucidar o modo de operação das plataformas, optou-se por tomar como objeto a empresa Amazon Mechanical Turk, o que será demonstrado na próxima seção.

2.3.1 A OPERAÇÃO DA AMAZON MECHANICAL TURK (AMT)

Para melhor visualização prática da discussão da pesquisa, optou-se por exemplificar a atividade de *crowdwork* a partir da operação de uma das plataformas disponíveis no mercado, a Amazon Mechanical Turk (AMT).

Em que pese não estarem disponíveis os números absolutos de trabalhadores cadastrados, nem a nível global, tampouco no Brasil, trata-se da plataforma mais difundida entre os usuários. Estima-se que aproximadamente 500 mil pessoas esteja cadastradas na plataforma (KHALIL, 2019, p. 24). Ademais, o modelo utilizado pela AMT é praticamente um padrão de mercado, já que foi a primeira plataforma a disponibilizar essa forma de trabalho, razões que fizeram a empresa ser escolhida para exemplificar a pesquisa.

O surgimento da AMT remonta aos meados da década de 2000. Naquele momento, a Amazon, empresa estadunidense de tecnologia e *e-commerce*, precisava de mão de obra para inserir informações em suas páginas de produtos *online*, o que era feito por empregados da própria empresa.

O trabalho, contudo, não era realizado de forma eficiente, pois, considerando que a empresa era difundida em todo o território americano, diversas vezes dados duplicados eram inseridos em diferentes localidades, o que acarretava na inconstância das informações disponíveis para os consumidores *online*.

Assim, na busca pela padronização das informações inseridas, a empresa criou uma plataforma interna em que os próprios trabalhadores, fora da jornada de trabalho, poderiam contribuir para a limpeza das informações e receber pela tarefa realizada.

Dessa forma, considerando a necessidade interna, surgiu a plataforma, que seria expandida ao público externo após ser verificado o sucesso em relação à demanda da própria empresa.

A AMT destaca que a atividade oferecida é marcada pela disponibilidade de trabalhadores 24 horas por dia, cuja remuneração ocorre pela conclusão das tarefas cadastradas pelos contratantes e após a verificação da qualidade do trabalho realizado, pela estrutura de baixo custo e pela viabilização do uso da mão de obra humana inteligente (AMT, *online*).

O modelo de negócios se funda exatamente no pequeno custo para o contratante, nas tarefas rápidas realizadas pelos trabalhadores (que permitem o ganho substancial a partir da quantidade de atividades realizadas) e na retenção de percentual do valor a ser pago pela plataforma, que monetiza a atividade através da manutenção da plataforma *online*.

A contratação dos trabalhadores ocorre da seguinte forma: primeiramente, o contratante (*requester*) formaliza seu cadastro como requerente na plataforma da AMT e cadastra no painel a atividade a ser contratada, descrevendo-a com o maior detalhamento possível, a estimativa do tempo para sua conclusão, os requisitos para candidatura, o número de pessoas necessárias e a remuneração oferecida. Nesse momento, o contratante deve depositar na sua conta da AMT o valor a ser pago pela integralidade da tarefa (*reward* ou recompensa).

Por sua vez, o trabalhador interessado (*provider*) também formaliza cadastro na plataforma, na condição de executor (chamados de MTurkers), acessa o painel de tarefas disponíveis e passa a escolher para quais deseja se candidatar. A plataforma é responsável pela verificação das qualificações do trabalhador, que não tem relação de trabalho nem com o *website*, nem com o contratante.

As tarefas são visualizadas pelo MTurker por data de criação, remuneração ou postos disponíveis, bem como pelos filtros de qualificação exigida. Ao selecionar uma tarefa, o executor é direcionado para a página que descreve o que deve ser realizado, o tempo para execução da atividade e o valor da remuneração.

A tarefa, caso aceita, é realizada pelo MTurker e, ao finalizá-la, deve ser enviado relatório ao contratante para análise da qualidade do trabalho. O

requerente, então, aprova ou não o trabalho desempenhado. Caso aprove, a remuneração é liberada pela plataforma ao executor.

Há que se destacar, nesse sentido, a boa-fé em que, na teoria, se funda a relação da AMT. Os solicitantes devem depositar previamente os valores a serem pagos pelas tarefas realizadas e, por sua vez, os trabalhadores recebem a remuneração após a análise do contratante de que a atividade foi bem realizada.

No caso de a atividade ser rejeitada, o trabalhador não recebe o respectivo pagamento. Conforme esclarece Khalil (2019, p. 182), “O recurso de rejeitar a tarefa foi introduzido com o objetivo de inibir trabalhadores de enviarem tarefas mal executadas aos requerentes e serem remunerados mesmo assim”.

Porém, não há critérios bem delimitados para a rejeição de uma tarefa. Os termos de consentimento dos trabalhadores esclarecem apenas que a atividade pode ser rejeitada por “justa causa”, sem que haja um conceito fechado para tanto.

Ao contratante que rejeita uma tarefa é solicitado que determine a razão para tanto, mas o campo é preenchido pelo próprio requerente e não é avaliado pela AMT. Do contrário, o pagamento não é realizado e o trabalhador deve contestar a ação junto ao contratante. Dada a distância física e a hipossuficiência do trabalhador, é praticamente certo que esse último apenas não receba pelo tempo trabalhado.

Em outras palavras, o trabalhador é posto em uma situação vulnerável, eis que a presunção de veracidade é dada à avaliação do requerente, e não ao trabalho submetido pelo executor. Conforme explica Khalil (2019, p. 184):

Apesar da exigência de apresentação de justificativa para a rejeição das atividades, é raro isso ocorrer. Os trabalhadores insatisfeitos com a situação procuram a MTurk para resolver a disputa, sendo que a plataforma geralmente não atua de forma efetiva para elucidar os casos que lhe são colocados. Muitos requerentes apontam que o tempo usado para justificar uma rejeição de trabalho pode custar mais caro do que o valor que seria pago ao trabalhador.

Nesse sentido, a OIT (2018, *online*), no relatório *Digital labour platforms and the future of work*, destaca que:

Essa abordagem é injusta para o trabalhador. Primeiro porque o trabalhador normalmente não recebe feedback da rejeição e, assim, perde a oportunidade de aprender pelo erro e melhorar a performance futura. Segundo, porque é possível que o trabalho seja útil para o requerente, sendo, nesse caso, uma apropriação indevida do pagamento. Além disso, para os trabalhadores que tem o

pagamento negado injustamente, existem repercussões negativas de queda da avaliação. A reputação do requerente pode ser abalada nos fóruns *online* que reúnem os trabalhadores.

Aprovada a tarefa, a empresa retém 20% do valor a ser pago ao executor e, podendo esse percentual chegar a 40% em casos específicos de tarefas que demandem muitos passos para serem concluídas. Se o trabalhador for altamente qualificado na plataforma (qualificação mestre ou *premium*) e for requerida essa qualificação na tarefa, a remuneração mínima é de US\$0,05 (cinco centavos de dólar americano) por tarefa. Para tarefas que não exijam qualificação, o valor mínimo é de US\$0,01 (um centavo de dólar americano). É necessário, portanto, que sejam realizadas muitas tarefas para que o trabalho compense financeiramente.

Destaca-se, contudo, a grande barreira territorial imposta pela plataforma². Não há a possibilidade de o trabalhador fora dos Estados Unidos

² Kristy Milland, pesquisadora canadense, trabalhou na AMT por treze anos e tornou-se pesquisadora da comunidade *turker*. Em artigo com formato de entrevista, declarou (2020, p. 133 e 134):

“Você trabalhou para e pesquisou a Amazon Mechanical Turk. Como são as experiências e condições de trabalho nessa plataforma?”

Trabalhar na Amazon Mechanical Turk é difícil. O trabalho é precário, o salário é baixo e a atividade em si pode ser perigosa. Para começar, o processo de inscrição parece recusar automaticamente os trabalhadores de fora dos Estados Unidos. Alguns chegam a ser aceitos, mas o processo pode levar semanas, meses ou até anos. Para aqueles que têm a sorte de obter a aprovação, ocorre uma curva de aprendizado acentuada. Não há documentos que te ensinam a usar a plataforma, e é um site diferente de qualquer outro que você tenha usado antes. Tem seu próprio vocabulário: “mTurk” é a abreviação de Amazon Mechanical Turk, “*turker*” é como os trabalhadores se chamam, “*requester*” [solicitante] é alguém que posta um trabalho e “HIT” é uma atividade de trabalho. A plataforma tem um fluxo próprio, desde a competição para aceitar um HIT até a pressa para submeter sua proposta, observando rejeições e aprovações. A aprovação significa que o trabalho é pago pelo tempo que gastou fazendo a atividade, enquanto a rejeição ocorre quando um solicitante decide manter um trabalho, mas não paga por isso. Esse é um dos principais problemas com o sistema: roubo de salário. Além disso, quanto mais rejeições um trabalhador receber, menos trabalho poderá ser feito por ele na plataforma. Na verdade, se o índice de aprovação – a porcentagem de trabalho submetido que recebe aprovação – estiver abaixo de 98%, o trabalhador descobrirá que grande parte do trabalho na plataforma estará indisponível para ele. Se a classificação ficar ruim o suficiente, a mTurk poderá suspender aquela conta, embora a Amazon não diga quais métricas usa para definir as contas a encerrar.

Não há nada que prepare o trabalhador para esse novo mundo de atividades, então a maioria das pessoas que entram na plataforma acaba desistindo antes do primeiro mês. Elas enfrentam problemas e não encontram soluções, ou não conseguem entender a plataforma desde o início. Há outros desafios inerentes ao sistema, como o salário médio de dois dólares por hora. Apenas 4% dos trabalhadores da plataforma, nomeados “*super turkers*” pelos acadêmicos, ganham mais do que o salário mínimo federal estadunidense de 7,25 dólares por hora. O trabalho que fazem também causa danos à saúde, sejam eles físicos –

receber a remuneração em dinheiro. O pagamento, então, é feito em *vouchers* da própria Amazon. O impacto dessa questão será analisado no capítulo 4 do trabalho.

Há, ainda, que se destacar a disparidade de informação acerca da contratação existente entre o requerente e o trabalhador.

Enquanto o requerente dispõe de todos os dados do trabalhador, sua reputação, nacionalidade, localização geográfica, as avaliações sobre os trabalhos anteriores e podem filtrar os trabalhadores a partir dos dados disponíveis, o trabalhador só tem acesso ao nome de usuário do requerente. Até mesmo os dados sobre a tarefa a ser realizada são apenas parcialmente disponibilizados, tornando a relação ainda mais assimétrica.

Segundo a própria AMT (AMT, *online*), as principais atividades solicitadas na plataforma são relacionadas à análise de imagens e vídeos, limpeza de informações de domínios da *internet*, criação de pequenos textos, como propagandas e legendas de imagens e transcrição e tradução de materiais em diversos idiomas. São atividades que requerem apenas a inteligência média humana para serem realizadas.

Em síntese, por se tratarem de atividades muito pequenas, que tem pouca importância quando consideradas em sua individualidade (são necessárias milhares de pequenas tarefas de forma repetitiva para ganharem espaço no conjunto) e, ainda, por serem novidade absolutamente recente no mundo do trabalho, não contam com a adequada proteção jurídica.

por ficarem sentados em frente a um computador durante todo o dia – ou mentais. O trabalho de moderação de conteúdo é uma das tarefas mais prejudiciais, pois significa que os trabalhadores encaram conteúdo obscuro e violento todos os dias, muitas vezes em troca de alguns centavos. E não há qualquer pessoa com quem conversar sobre a situação, porque não há como os trabalhadores se comunicarem pela plataforma. Você deve trabalhar sozinho, em competição com colegas que você não pode ver, em troca de migalhas. Felizmente, há muito trabalho além da moderação de conteúdo. A maioria das tarefas é muito simples, de modo que qualquer pessoa pode realizá-las, até mesmo quem não possui o inglês como primeira língua. Por exemplo, a transcrição de recibos ou notas é uma tarefa comum. É uma questão de replicação de símbolos, então qualquer pessoa que tenha um teclado em inglês pode fazê-la. As tarefas variam em dificuldade, incluindo transcrição de vídeo e áudio, tradução, redação, edição e participação em pesquisas. Cerca de metade do trabalho na plataforma vem de acadêmicos – e os trabalhadores da mTurk estão sendo cada vez mais objeto de pesquisa. O restante do trabalho vem da indústria, como o Google e Twitter. Nós frequentemente treinamos algoritmos de aprendizado de máquina, e é por isso que a Amazon nos chama de “Inteligência artificial artificial”. Muitas vezes, quando uma plataforma parece fazer algo pela IA, a atividade é na verdade redirecionada para trabalhadores como eu. É chocante quanto trabalho fazemos para alimentar a internet.

Ressalte-se aqui que o Direito deve tutelar a realidade das relações de trabalho. A proteção jurídica não surge aleatoriamente, mas apenas da constatação da necessidade de garantir efetiva justiça social aos economicamente dependentes e fragilizados na relação.

Em outras palavras, embora alguma preocupação comece a surgir por meio da comunidade científica, ainda são esparsas as manifestações para produção de parâmetros de proteção aos *crowdworkers*, sobretudo diante da importância da atividade se isoladamente considerada.

Contudo, esse trabalho fantasma, invisível, é o grande foco do capitalismo de plataforma, que buscará sempre reduzir os custos com a mão de obra humana, sem preocupar-se com os indivíduos que estão por trás da realização daquelas tarefas.

De Stefano (2016, *online*) resume que:

Antes da internet, seria muito difícil encontrar alguém, coloca-lo para trabalhar para você em dez minutos, e demiti-lo após esses mesmos dez minutos. Mas, com a tecnologia, você realmente pode encontrá-lo, remunerá-lo com uma quantia mínima e livrar-se deles quando você não precisar mais.

No final, ainda é possível que se chame toda essa lógica de “flexibilização”. Para Ricardo Antunes e Luci Praun (2020, p. 179), “a especialização flexível [...] não tardou em deixar transparecer que sua essência abrigava um emaranhado de novas e velhas modalidades de exploração do trabalho”.

Como, no Brasil, a proteção laboral se inicia a partir da classificação jurídica do trabalhador, para que haja o mínimo de garantias, é necessário que se parta dessa análise também para o *crowdworker*, o que será detalhado no capítulo seguinte.

3 TRABALHO E EMPREGO: ONDE SE ENCAIXA O CROWDWORK?

O Direito, sobretudo o Direito do Trabalho, se ocupa de regular a realidade humana, considerando o estágio de maturidade da sociedade e as relações postas em cada momento histórico. Nesse sentido, explica Castilho (2021, p. 22):

Pondera-se que o capitalismo não nos permite pensar em alternativas que não sejam o próprio capitalismo e isso dificulta a continuidade do progresso da humanidade em busca da fraternidade entre os povos. O capitalismo se renova por si só. O que é necessário é que o Estado faça parte do processo de sua renovação, por meio de políticas públicas que o tornem mais humano, cuja implementação pelos países desempenharam um papel central no processo de redução de desigualdade no século XX.

Maurício Godinho Delgado (2018, p. 160) ensina que enquanto ciência, o Direito possui duas classificações de fonte: materiais e formais.

Se o enfoque for dado ao momento pré-jurídico, as fontes do direito designam os fatores que levam à produção da norma, isto é, a realidade existente no mundo tangível que torne a produção de uma norma necessária para regular a vida em sociedade. Essas são as fontes materiais do Direito.

Por sua vez, caso se observe pela perspectiva da construção da norma jurídica propriamente, ou seja, caso se considere a norma já construída, as fontes do direito dizem respeito aos mecanismos e estilos de formação da norma, sendo chamadas de fontes formais.

Sob o manto das fontes materiais, diversos são os fatores que levam uma norma jurídica a ser criada. A urbanização dos grandes centros, a concentração de trabalhadores com objetivos e reivindicações em comum, as formas de contratação desses trabalhadores, os movimentos sindicais e demais organizações que os congregam são responsáveis pelo direcionamento sobre a necessidade de criar normas jurídicas que abarquem a realidade daquele período histórico.

Importante destacar que criações e alterações das normas jurídicas trabalhistas sempre acompanharam, com algum atraso, o mercado de trabalho e as necessidades dele provenientes.

Ao considerar-se o capitalismo industrial, é possível compreender que o contexto social em que se inseriram os trabalhadores foi de maior relevância para a

luta de classes, fundada sobretudo na doutrina socialista, e posterior conquista de direitos (como a regulamentação de jornada e a proibição do trabalho infantil).

Já nos anos finais do século XX e nesse início de século XXI, o neoliberalismo, enquanto linha de pensamento filosófico, tende a desconstruir o caráter ultra protetivo do Direito do Trabalho, ocasionando relações mais fluidas entre tomadores e prestadores de serviço e resultando na flexibilização das regras juslaborais, o que demonstra que a normatização sempre acompanha a realidade social em que está inserida.

No Direito do Trabalho é dada grande visibilidade às fontes materiais, haja vista a possibilidade de normatização autônoma, isto é, a possibilidade de as próprias partes construírem a norma jurídica que regerá a relação – as convenções e acordos coletivos de trabalho.

No lado oposto, tem-se que as normas heterônomas são aquelas produzidas pelo ente estatal sem a participação direta dos atores sociais da relação jurídica, que dão origem aos diplomas normativos de observação geral obrigatória.

Em geral, as normas autônomas são as primeiras a surgirem, pois as necessidades da relação jurídica mudam com mais rapidez do que a criação de normas ocorre pelo Estado. Na realidade, antes de qualquer abordagem jurídica, seja autônoma ou heterônoma, a academia se preocupa de analisar a novidade sob a lupa da ciência do Direito.

Com o *crowdwork* não havia que ser diferente. Como é uma modalidade de trabalho absolutamente nova (em que pese criação da AMT ter ocorrido em 2006, apenas no final da década de 2010 é que as plataformas começaram a ganhar notoriedade no Brasil), ainda não podemos falar de alterações legislativas que tratem da matéria.

Como já discutido em seções anteriores, trata-se da necessidade de repensar a forma de trabalhar e, conseqüentemente, o próprio Direito do Trabalho. Em 1995, Bridges (1995, p. XV) já destacava que:

Embora em alguns casos as novas maneiras de se trabalhar exijam novas habilidades tecnológicas, na maioria das vezes exigirão algo mais fundamental: a habilidade para descobrir e realizar trabalho num mundo sem empregos bem definidos e estáveis. Tornou-se quase um truísmo que as carreiras hoje devem ser autogeridas, mas frequentemente essa afirmação simplesmente significa que você terá que encontrar seu próximo emprego sem ajuda externa. O problema é que esse conselho já está desatualizado. Os trabalhadores de hoje precisam esquecer

completamente os empregos e procurar, em vez disso, o trabalho que precisa ser feito - e então se organizarem quanto à melhor maneira de realizar o trabalho.

Ou seja, a realidade é tão diferente do modelo concebido na legislação trabalhista brasileira, que é necessário repensar a própria relação de trabalho e emprego, antes de partir-se para a proteção jurídica conferida aos trabalhadores da categoria.

A nova concepção não permite mais a análise do contrato de emprego e de suas proteções ao trabalhador, pois esse contrato engessado não existe mais. O trabalhador agora é chamado para realizar trabalhos pontuais, rápidos, e recebe apenas pela tarefa realizada.

A discussão tem ganhado força no Congresso Nacional em relação aos trabalhadores de aplicativos de *gig work* (trabalho desempenhado em localidade específica), como é o caso dos motoristas urbanos e entregadores de delivery³. Mas, em se tratando exclusivamente de *crowdworkers*, não há projeto de lei em tramitação.

A seguir, a análise será feita a partir dos requisitos necessários para o reconhecimento jurídico dos trabalhadores, considerando o formato atual da CLT.

3.1 Diferenças conceituais entre trabalho e emprego

A ciência do Direito difere claramente a relação de trabalho da relação de emprego. Delgado (2018, p. 333) esclarece que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

³ Ver projetos de Lei 3.055/2021 e 1.807/2022, ambos em trâmite no Senado Federal.

Em outras palavras, o trabalho é toda prestação de trabalho humano em favor de si ou de outrem, que culminasse na percepção de resultado útil, seja remuneratório ou não.

Por outro lado, na relação de emprego, que é uma modalidade de trabalho, o Direito encontra cinco requisitos essenciais para a delimitação: não eventualidade, onerosidade, pessoa física, pessoalidade e subordinação. A Consolidação das Leis do Trabalho (1943, *online*), assim delimita nos artigos 2º e 3º:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

É a partir desses preceitos legais que a doutrina brasileira indica os cinco requisitos para a configuração de um vínculo de emprego.

Não que as demais modalidades de trabalho humano não sejam dignas da proteção do Direito do Trabalho, mas, juridicamente, houve opção do legislador trabalhista em garantir direitos amplos ao signatário de contrato de emprego (verbal ou escrito). Nesse sentido, ensina Delgado (2019, p. 335) que:

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, se consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Diante da situação dos *crowdworkers*, chama-se atenção ao fato de que essa modalidade de negócios (*crowdwork*) atrai três trabalhadores com perfis distintos. Primeiramente, os trabalhadores que têm como ocupação principal a

realização de atividades *online*, ou seja, cujo trabalho nas plataformas de *crowdwork* são sua fonte de renda primária.

Por outro lado, existem os trabalhadores que possuem outras atividades laborais e utilizam as plataformas como complementação de renda, mas que ainda são dependentes dessa complementação de renda para o sustento próprio e familiar.

E, ainda existem aqueles que prestam serviços em plataformas apenas para aumentar seu portfólio próprio ou mesmo para ganhar experiência profissional, sendo que a renda produzida é extra e não compõe o orçamento familiar.

Kalil (2019, p. 141) destaca pesquisa realizada em Boston, Estados Unidos, que verifica a dependência dos trabalhadores em relação às plataformas digitais. Concluiu-se que:

Os autores identificaram três categorias de trabalhadores: (i) os dependentes (27%), em que os trabalhadores dependem total ou majoritariamente da plataforma para sobreviverem; (ii) parcialmente dependentes (41%), em que os trabalhadores contam com os ganhos auferidos na plataforma para o sustento, mas também possuem outras fontes de renda, como empregos em tempo parcial, a prestação de serviços em outras plataformas ou o gerenciamento de pequenos negócios; e (iii) os que complementam a renda (32%), em que os valores recebidos pelos serviços desenvolvidos na plataforma não compõem a renda regular e são tidos como extras, sendo que os trabalhadores normalmente têm uma ocupação em tempo integral ou desenvolvem uma outra atividade principal, como estudar.

E a importância dessa separação encontra-se justamente no fato de que a dependência econômica, social e jurídica será diferente para cada uma das categorias. Logo, a proteção também há que ser.

Não há como defender a proteção jurídica do Direito do Trabalho ao prestador de serviços apenas eventual, que vê nessa atividade uma forma de ocupar tempo ocioso e ganhar experiência profissional, sem se preocupar com a remuneração. Esse indivíduo, ainda que ganhe dinheiro pela tarefa realizada, o faz por *hobby*, e não encara a situação como um verdadeiro emprego.

Em outras palavras, o trabalhador busca as atividades *online* apenas de forma esporádica, sem qualquer habitualidade e, portanto, não possui qualquer vínculo com as plataformas, eis que pode trabalhar por algumas horas ou dias e depois passar meses sem *logar*.

Nesse sentido encontra-se o primeiro requisito doutrinário e legal para verificação da existência de vínculo de emprego, qual seja, a não eventualidade na prestação do serviço.

Situação diferente é do profissional que é economicamente dependente do trabalho nas plataformas digitais e que presta suas atividades de forma habitual, todos os dias úteis ou na maioria deles.

Não se diga sequer que a plataforma não teria como realizar essa medição, pois a simples conferência dos *logins* do trabalhador ao sistema já permitiriam informar quantos dias na semana foram trabalhados e por quanto tempo.

Nesse sentido, Kalil (2019, p. 217) assevera que:

Keith Cunningham-Parmeter entende que a determinação de horários de trabalho é contraditória na Uber. Se por um lado os motoristas têm liberdade de opção para dirigir nos horários que escolhem, assim que começam a trabalhar, a plataforma espera que as tarefas oferecidas sejam aceitas, desativando os trabalhadores que tiverem um grau de rejeição acima do admitido pela Uber – o que está longe de representar um poder de gerenciar a sua própria atividade.

A mesma questão pode ser pensada para os *crowdworkers*. Ainda que os trabalhadores não têm obrigação de cumprir jornada de trabalho pré-determinada, a partir do momento de inscrição nas tarefas disponibilizadas, a empresa espera que sejam prestadas dentro dos objetivos esperados pelo requerente, sob pena de nem ser realizado o pagamento, caso não haja aprovação. Os parâmetros não são definidos pelo trabalhador e sequer podem ser contestados, de forma que não há controle nem mesmo sobre o tempo que terão para realizar aquela atividade.

Um parâmetro possível de ser analisado e utilizado por analogia ao trabalho do *crowdworker* é aquele estabelecido na Lei Complementar n. 150 (2015, *online*), referente ao trabalho doméstico.

Naquela ocasião, o legislador infraconstitucional optou por estabelecer vínculo de emprego aos trabalhadores domésticos que prestam serviços de forma contínua por mais de dois dias na semana, dentre outros requisitos⁴. Seria, portanto,

⁴ A Lei Complementar n. 150/2015 assim prevê:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

uma forma de entender a diferença entre o trabalho esporádico e o trabalho não eventual.

Isso porque para um possível reconhecimento de vínculo seria necessário que o trabalho fosse prestado em caráter de permanência, ou seja, com a intenção do trabalhador e da empresa de manter aquela relação no decorrer do tempo, ainda que determinado (Delgado, 2018, p. 341).

Assim, não haveria nenhum empecilho, sob a ótica da não eventualidade, em reconhecer um vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma de multiterceirização.

A onerosidade é o segundo requisito para a visualização de um vínculo empregatício.

Não são necessários longos debates para entender que a relação de emprego é, essencialmente, onerosa. Se por um lado a pessoa coloca à disposição seu tempo e força de trabalho, é certo que busca a remuneração pelo trabalho realizado, na mais pura essência do capitalismo.

O contrato de trabalho é, então, bilateral, sinalagmático e oneroso, uma vez que congrega obrigações de ambas as partes envolvidas (Delgado, 2018, p. 335).

Se tratando de emprego *stricto sensu* ou de trabalho, genericamente, a relação havida entre o tomador de serviços e o *crowdworker* é uma relação onerosa, pois não se presta trabalho voluntário (ainda que exista trabalho colaborativo e voluntário no capitalismo de plataforma, sobretudo nas ações de programação *open source*⁵).

A remuneração, nesse contexto, deve ser compreendida a partir da noção de que, minimamente, o salário do trabalhador deve ser capaz de atender suas necessidades vitais básicas com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer,

⁵ “O termo em inglês ‘*open source*’ significa ‘*código aberto*’ e se refere ao código-fonte de um site ou aplicativo. Nesse sentido, sua linguagem de programação pode ser vista por qualquer um, que pode adaptá-la para objetivos variados. Na maioria das vezes, essas ferramentas são compartilhadas na rede pelos desenvolvedores, permitindo acesso sem restrições a qualquer pessoa”. Fonte: Totvs, 2021, *online*.

vestuário, higiene, transporte e previdência social, nos termos do artigo 7º, IV da Constituição da República⁶.

As considerações sobre a remuneração digna fazem parte do conjunto de direitos fundamentais que devem ser garantidos aos *crowdworkers* e serão melhores detalhadas no capítulo seguinte.

Mas, desde já, busca-se refletir sobre a dicotomia entre o sentido da remuneração aos trabalhadores que tem no *crowdwork* sua única fonte de renda (economicamente dependentes) e para aqueles que trabalham apenas de forma eventual, sem qualquer compromisso financeiro.

A prestação do trabalho por pessoa física, terceiro requisito para a configuração de vínculo de emprego, é mais facilmente visualizada. Ao se cadastrar na plataforma, o trabalhador preenche uma série de informações pessoais, dados pessoais que podem ser utilizados para, posteriormente, encontrar tarefas a serem realizadas.

Nesse sentido, lembra Gaia (2019, p. 185) que “o empregado é contratado, de modo geral, em razão das condições e aptidões pessoais que demonstra possuir para o exercício da atividade”. Ou seja, é a partir da filtragem do algoritmo em relação aos qualificações do trabalhador que a tarefa lhe é disponibilizada (ou não).

E mais, como o acesso à plataforma de *crowdwork* se dá a partir de *login* e senha pessoais, é possível identificar que o trabalho é, efetivamente, realizado pelo trabalhador enquanto pessoa física.

Além disso, por se tratarem de tarefas que necessitam da inteligência humana para serem desenvolvidas, não é possível que o trabalhador as automatize, sendo obrigatório que sejam realizadas por pessoas naturais. Na realidade, se fosse possível serem automatizadas sequer estariam disponíveis na chamada aberta, eis que a automatização leva à redução dos custos de produção de conteúdo.

⁶ Art. 7º, IV, da CRFB/1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Atrelada à prestação do trabalho por pessoa física encontra-se a personalidade.

Para Delgado (2018, p. 339):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado – descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

A noção de personalidade, no trabalho do *crowdwork*, pode ser entendida a partir de duas perspectivas.

A primeira, que torna o *crowdwork* uma relação com personalidade, é o cadastro e uso de senha pessoal para acesso à plataforma e realização de tarefas. Em que pese a chamada ser aberta à multidão, diversos filtros podem ser colocados pelo contratante, de forma a restringir quem poderá acessá-la. O exemplo mais marcante dessa filtragem é a nacionalidade, que pode ser indicada pelo requerente para que a tarefa possa ser oferecida apenas a norte-americanos, p. ex. Da mesma sorte, pode ainda ser requerida uma determinada qualificação pessoal, como os “*super turkers*”, que correspondem apenas aos trabalhadores mais bem avaliados da plataforma.

Além disso, ainda que o tomador de serviços abra a chamada de forma ampla, para todos os trabalhadores que se encaixem nas qualificações exigidas, há efetiva seleção de qual trabalhador será responsável por cada tarefa.

Gaia (2019, p. 185) resume bem ao explicar que:

A personalidade na relação de emprego materializa-se, portanto, pelo fato do trabalho ser executado obrigatoriamente por pessoa natural ou jurídica e, sobretudo, que a prestação do serviço seja realizada por pessoa autorizada, de forma tácita ou expressa, pelo empregador.

Assim, nota-se que há efetiva preocupação na realização do trabalho *intuitu personae*, como entende a doutrina, pois há critérios de seleção do trabalhador que será responsável pela tarefa, ainda que a chamada seja ampla, aberta.

Restaria pendente, portanto, o requisito da subordinação, que é o mais controvertido entre todos. Ela será abordado na seção a seguir.

3.2 Subordinação: o enquadramento jurídico dos *crowdworkers*

A subordinação é o ponto central de diferenciação entre uma relação de emprego e um trabalho autônomo. Para Delgado (2018, p. 349), trata-se do:

Polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

São três concepções trazidas pela doutrina brasileira acerca do conceito de subordinação:

A concepção clássica refere-se especificamente ao contrato de trabalho. Para tanto, o trabalhador, ao firmar contrato de trabalho, se submete a observar as ordens do empregador para a prestação de serviços. Delgado e Delgado (2019, p. 12) asseveram que:

Nessa dimensão, de nítido aspecto subjetivo, a subordinação se faz presente em razão da intensidade de ordens de trabalho emanadas pelo empregador sobre o seu respectivo empregado. Ela se faz com conexões de poder de comando e de intensidade de comando. Depende do encontro direto entre os sujeitos contratantes. Trata-se, conforme se sabe, da modalidade mais comum de subordinação.

A dimensão subjetiva remete à rigidez da organização do trabalho (controle do tempo e modo de trabalho matematicamente cronometrados) centrada nas mãos do proprietário dos meios de produção, que também detém o exercício do poder disciplinar (GAIA, 2019, p. 159-163).

Fausto Gaia (2019, p. 163), ao contextualizar a ideia de subordinação clássica aos trabalhadores *uberizados*, explica que:

Atividades mais especializadas são marcadas por um menor controle do empregador sobre o empregado, mas não pela total ausência de controle do tempo e do lugar da realização da atividade. Outra dificuldade apontada para a concepção de subordinação jurídica clássica está vinculada ao aspecto espacial. O avanço das

tecnologias aplicadas ao processo produtivo provocou a redução da utilização direta da força de trabalho, como mecanismo de fomento à realização da mais-valia. Uma das formas encontradas pelo capital para a redução dos custos de produção foi a descentralização do trabalho.

Em outras palavras, a subordinação jurídica clássica não conseguiria abranger os trabalhadores *online*, pois a relação entre subordinação e o controle da atividade do trabalhador pelo empregador seria prejudicado.

Isso porque, no *crowdwork*, é plenamente possível que o trabalhador tenha suas atividades controladas, seja pela utilização de sistemas de geolocalização, controle de *logins* na plataforma, controle do tempo *online*, controle do pagamento pelas atividades realizadas ou mesmo pelas avaliações realizadas pelos requerentes.

Ou seja, ainda que não haja controle direto do trabalho pela empresa tomadora de serviços quanto às diretivas para realização do trabalho e controle do tempo e produtividade, o gerenciamento promovido pelo algoritmo é mais do que suficiente para que se afirme que a subordinação continua existindo.

Para Amauri Mascaro do Nascimento (2013, p. 463), a subordinação jurídica se caracteriza por três dimensões: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

Esse modelo de compreensão da relação de trabalho foi concebido a partir da organização clássica do capitalismo industrial, em que o trabalhador era subordinado hierárquico, técnico e econômico do seu empregador, em uma estrutura rígida de fábrica em que o empregador dava comandos e esses eram seguidos à risca pelos empregados.

Zipperer (2019, p. 107) explica que “o empregado não teria liberdade para exercer sua atividade profissional pois na realização do trabalho está subordinado aos critérios estabelecidos pelo empregador”.

Na ciência do Direito, a implementação do modelo *toyotista* de produção trouxe a necessidade de revisitar o conceito de subordinação. Portanto, passou-se a entender que a subordinação jurídica deveria estar ligada não mais a atividade do trabalhador, mas sim à própria empresa e à inserção do trabalhador à sua estrutura.

Assim, subordinado seria o trabalhador que prestasse serviços inseridos na estrutura produtiva da empresa, independentemente da forma que o contrato de trabalho assumisse (GAIA, 2019, p. 167).

É uma visão objetiva da relação de trabalho referente ao modo como será realizada, ou seja, sob as ordens e diretrizes do empregador, que tem a noção geral e diretiva da empresa. Em outras palavras, não se trata de mera dependência econômica ou técnica, uma vez que a realidade do mercado de trabalho já diz respeito a maior especialização dos trabalhadores em cada tarefa do que pode ser compreendido pelo poder diretivo.

Esse conceito foi, posteriormente, aprimorado, chegando-se a subordinação jurídica estrutural, especialmente a partir da década de 1970, diante da remodelação da estrutura empresarial – tornaram-se mais líquidos os planos de hierarquia e dependência técnica e a terceirização passou a ser mais evidente no mercado de trabalho.

Assim, deixou de ser necessário para a caracterização da subordinação que o trabalhador se encaixe na atividade fim da empresa, considerando a cadeia de produção descentralizada e em rede que é observada nesse início de século XXI.

Para Delgado (2007, p. 37):

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Em verdade, se trata de uma perspectiva mais abrangente, que coloca o trabalhador afinado ao modo de condução do trabalho pela empresa, sob suas regras e orientações.

Delgado (2018, p. 352) esclarece ainda que:

Não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Há, portanto, um papel secundário na sujeição de ordens do empregador em relação ao trabalhador, não sendo necessário que haja controle direto, mas sim que haja a integração do seu trabalho à dinâmica da atividade desempenhada pela empresa (GAIA, 2019, p. 171).

Contudo, a ideia de subordinação estrutural também não contempla o trabalho dos *crowdworkers*. Ainda é necessário que se visualize um contexto em que o trabalhador é inserido nas atividades da empresa a partir de um elemento subjetivo, ou seja, que o empregador, de certa forma, tenha ingerência sobre a atividade realizada pelo prestador, uma vez que necessária ao desenvolvimento da própria atividade empresarial (meio ou fim).

Mas, ainda assim, a ideia de subordinação estrutural é importante para que se desenvolva, ao menos, o indício de vínculo de emprego, se é que este existe no caso em concreto. Ela pode, junto à análise dos demais requisitos, evidenciar a existência de vínculo.

3.3 Nova forma de subordinação jurídica: como o direito do trabalho pode tutelar

Uma quarta ideia sobre a subordinação jurídica vem sendo desenvolvida pela ciência do Direito a partir da dimensão integrativa.

Porto (2009, p. 253) destaca que a subordinação jurídica integrativa é aquela na qual:

A prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originalmente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

A proposta assumiria uma forma de subordinação mais abrangente, que engloba os trabalhadores economicamente dependentes inclusive das atividades de *crowdwork*. Os frutos do trabalho não pertencem ao trabalhador, mas ao requerente, o prestador de serviços não está inserido na organização empresarial mas, ao mesmo tempo, é mais do que um trabalhador autônomo, pois seu trabalho é regido pelas diretrizes apresentadas pela empresa e pelo requerente do serviço.

Trata-se, a grossos modos, do instituto da parassubordinação, “uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, conjugada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador” (Delgado e Delgado, 2019, p. 14).

Nesse sentido, considerando que não se trata de uma subordinação completa, eis que o trabalhador tem relativa autonomia na prestação do serviço, deve haver uma regulamentação diferenciada para esse tipo de prestadores de serviço, cuja regulação não seja tão rigorosa quanto o empregado tradicional.

A teor do que propõe Balman (2001, p. 185):

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas.

Em outras palavras, as relações de trabalho do século XXI não permitem mais que se fale de subordinação nos moldes clássicos, pois esse modelo não abrange todas as formas de trabalho existentes. A partir daí, a necessidade de pensar um novo conceito para a subordinação, em que o trabalhador, ainda que autônomo, é incorporado à estrutura da empresa por sua filosofia e modo de realizar o trabalho.

De qualquer forma, há que se ponderar que não deixou de haver controle por parte do empregador. Ainda que não haja cobrança de jornada de trabalho, localização geográfica e uso de uniformes, o controle é absolutamente eficaz. Assevera Castilho (2021, p. 127):

O controle do trabalhador por meio de algoritmos, portanto, é muito mais intenso e eficaz do que o controle pessoal direto, pois além de controlar, também avalia de forma estatística o serviço prestado pelo trabalhador, o qual pode sofrer as consequências jurídicas de uma relação de emprego clássica, com advertência, punição e, inclusive, dispensa.

Sobre a gestão por algoritmos, Mohlmann e Zamalson (2017, *online*) esclarecem que existem cinco características para o modelo:

- (1) monitorização contínua do comportamento dos trabalhadores;
- (2) avaliação constante do desempenho dos trabalhadores com base em avaliações dos clientes, mas também a aceitação ou rejeição do seu trabalho pelo cliente;
- (3) a implementação automática de decisões, sem intervenção humana;
- (4) interação dos trabalhadores com um «sistema» e não com seres humanos, privando-os de oportunidades de feedback ou discussão e negociação com o seu supervisor, como seria geralmente o caso em empregos fora da Internet; e
- (5) baixo grau de transparência.

O essencial é que não há mais espaço para a ideia de que apenas o trabalhador do chão fabril é subordinado. Há que se refletir a subordinação jurídica sob o enfoque do trabalho no capitalismo de plataforma.

Contudo, recai-se novamente na velocidade em que a norma jurídica é criada e a celeridade das mudanças sociais. No caso, o legislador ainda não acompanha a novidade no mercado de trabalho, de forma que cabe ao intérprete repensar e ampliar o conceito de subordinação para tirá-la da crise conceitual.

Como ensina Castilho (2021, p. 108):

Não é a falta de uma lei específica que irá impedir o intérprete de, analisando o caso concreto e debruçando-se sobre o sistema jurídico como um todo, complexo e unitário, identificar que a subordinação jurídica pode se dar por meio de um algoritmo.

[...]

Não se pode interpretar o instituto da subordinação jurídica em Direito do Trabalho com os mesmos óculos que se fazia no século XX. Há de se ampliar o conceito, renovar e expandir sua aplicação, trazendo novas soluções aos novos problemas introduzidos pela inovação tecnológica. Aplicar a vontade atual da lei, no contexto histórico no qual está inserida.

Lorena Porto (2009, p. 91) explica ainda que “o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado”.

A parassubordinação, por esse prisma, é mais clara em relação aos trabalhadores que tem nas atividades do *crowdwork* a sua única fonte de renda, pois nesse caso todo o tempo do trabalhador disponível a realizar essas tarefas é alienado em favor do tomador de serviços.

Este último, por sua vez, continua regulando o trabalho *ex ante*, pela seleção das pessoas que realizarão as tarefas e também durante a realização do trabalho, com o repasse de diretrizes específicas (inclusive a definição do valor que será pago) que são postas ao trabalhador para desempenho de suas funções, sob pena de não receber pela tarefa realizada.

De se destacar, ainda, que os *crowdworkers* não possuem controle sobre a atividade que está sendo exercida. Já foram ressaltadas as impossibilidades de negociação do fluxo contratual, que se trata de mero contrato de adesão para o trabalhador, cujo aceite aos termos dá-se no momento de inscrição na plataforma.

Para além dos termos contratuais, poucas são as informações que o trabalhador recebe na inscrição de uma tarefa. Nem mesmo o nome do contratante é obrigatoriamente informado - basta o *nickname*.

Para Cunningham-Parmeter (2016, p. 1714), as novas relações de trabalho devem ser pensadas a partir de três dimensões do conceito de controle: o conteúdo, o fluxo de decisão e as obrigações.

O conteúdo do controle diria respeito a capacidade do trabalhador de influenciar as atividades da empresa, ou seja, especificamente em que medida o trabalhador pode realizar suas tarefas de forma autônoma ou tem que respeitar diretrizes pré-determinadas pela plataforma, sejam elas de horários, local de prestação de serviços ou mesmo pagamento.

O autor afirma que tradicionalmente esse conteúdo do controle é definido pelo poder de contratar trabalhadores, de estabelecer jornada de trabalho e de supervisionar tarefas diárias mas, que, há uma tendência (demonstrada ao longo desse trabalho) de que as empresas não passem essas responsabilidades aos trabalhadores para que não fique configurada essa ingerência sobre a mão de obra.

Ainda assim, mesmo que se considere amplamente a ingerência do trabalhador apenas sobre as suas condições de trabalho, não há como dizer que os *crowdworkers* possuem conteúdo de controle sobre a sua atividade.

O segundo ponto trazido por Cunningham-Parmeter é o fluxo de decisão. Deve-se observar, nesse sentido, se o fluxo das decisões empresariais é apenas posto ao trabalhador ou se ele consegue gerir o seu próprio negócio, como trabalhador autônomo.

Se a empresa determina como a totalidade das tarefas devem ser realizadas, o que é o caso do *crowdworker*, não há espaço para que decisões partam do trabalhador e, assim, não há que se falar em trabalho autônomo.

A realidade é que o *crowdworker* não tem autonomia para a realização do trabalho. A única escolha do trabalhador é o momento de se conectar a plataforma. Após conectado, todas as diretrizes para o trabalho são fornecidas ou pela plataforma (diretrizes gerais) ou pelo requerente (diretrizes específicas para a tarefa).

No que tange à plataforma, a subordinação é dada a partir de algoritmos, que são responsáveis pela gerência da atividade. A subordinação por algoritmos é definida por Castilho (2021, p. 123), como:

É aquela implementada pelas empresas e organizações que se utilizam de um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital que emitem ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos.

Muitas dessas ordens são comandos ocultos e dissimulados por sua própria natureza, a ponto do trabalhador ser obrigado a ficar conectado indefinidamente à plataforma digital como condição para executar seu trabalho. Não há, necessariamente, uma ordem expressa do empregador. Há sim, metas a cumprir e sua cobrança, ainda que velada.

[...]

Em verdade, o algoritmo somente executa aquilo que um ser humano programou e, nesse sentido, é mero instrumento de gestão de alguém ou de alguma organização empresarial. (CASTILHO, 2021, p. 123).

Ou seja, não é por inexistir trabalho de gestores humanos por trás da atividade do *crowdworker* que esta é autônoma. Pelo contrário, o controle exercido pelo algoritmo é tão forte quanto, senão mais. E não há possibilidade de contestação da decisão unilateral tomada pelo algoritmo (ou por quem o programou).

O terceiro fator trazido por Cunningham-Parmeter são as obrigações, ou seja, quanto maior é o controle unilateral da empresa sobre as condições de trabalho e sua autoridade sobre o trabalhador contratado, maior deve ser sua responsabilidade quanto aos pagamentos trabalhistas.

E, nesse sentido, em que pese as plataformas terem um discurso bastante conciso sobre a autonomia do trabalho e a impossibilidade de ser reconhecida responsabilidade trabalhista, é inegável que os trabalhadores se submetem à subordinação do algoritmo, posto que são expostos aos códigos de conduta (muitas vezes absurdos), reprimidos pelas condições de trabalho impostas no contrato de adesão e se sujeitam até mesmo a possibilidade de exclusão da plataforma, sem direito de defesa.

Kalil (2019, p. 220) afirma que as regras do software devem ser entendidas como decisões gerenciais, já que são políticas empresariais cujo objetivo é maximizar lucros.

Nesse cenário, os algoritmos filtram as atividades de acordo com o perfil do trabalhador. Essas políticas são, portanto, pensadas para que o trabalhador não

tenha ingerência quanto ao seu trabalho, para que não possam delimitar tarifas, comunicarem-se com outros profissionais ou com o requerente e mesmo para que não possam contestar as avaliações sobre o seu trabalho.

Além disso, Alek Felstiner (2011, p. 192) relembra que a AMT não permite que sejam realizados negócios entre o tomador e o prestador de serviços fora da plataforma, de maneira que o trabalho tem que ser, obrigatoriamente, submetido através do *site*. Essa é a razão pela qual os trabalhadores não tem acesso aos dados do fornecedor – para que não os abordem fora da plataforma. Ou seja, a AMT busca ser o local exclusivo de prestação de serviços, o que claramente é mais uma forma de controle exercida pela plataforma.

E mais, todos os trabalhos realizados por meio da plataforma são de propriedade intelectual da própria AMT, pelo que a plataforma requer que os trabalhadores abram mão de seus direitos autorais.

Por todas essas evidências, é impossível concluir-se que o *crowdwork* seja trabalho autônomo.

O trabalho autônomo é caracterizado justamente pela ausência de subordinação. No Direito do Trabalho, busca-se ainda afastar o requisito da pessoalidade, ou seja, se o trabalho for fungível além de não subordinado, é trabalho autônomo.

São justamente os dois requisitos que são mais dificilmente visualizados no *crowdwork*. Para Delgado (2018, p. 397):

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Esses trabalhadores são regidos pelo Código Civil, sobretudo pelo capítulo VII, que compreende os artigos 593 a 609 e são definidos por exclusão, nos termos do artigo 593, que prevê: “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”.

Igualmente, prevê o artigo 442-B da CLT que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

No caso do *crowdworker*, a maior expressão de uma possível autonomia seria a possibilidade do trabalhador escolher os horários em que deseja trabalhar. A questão é superada em relação aos trabalhadores economicamente dependentes, diante do valor da remuneração por tarefa realizada. Kalil (2019, p. 233) relembra que:

A Amazon Mechanical Turk ressalta que as atividades disponíveis na plataforma são para que os trabalhadores possam ganhar dinheiro em seu tempo livre. Desta forma, a decisão sobre como, quando e quanto se dedicarão as atividades na MTurk, e conseqüentemente os valores que irão auferir, está sujeita a conveniência de cada um.

Por tal razão, diversas são as tentativas, mundo afora, de regular o trabalho dos *crowdworkers*. De forma geral, se entende que não se trata de categoria empregada, tampouco autônoma. Busca-se, portanto, uma solução intermediária para resguardar direitos laborais desses trabalhadores da *zona grise*.

Ainda que haja essa dicotomia entre a subordinação e o trabalho autônomo, já existem, na realidade brasileira, algumas categorias que figuram em uma proteção intermediária. É o caso do contrato de parceria dos profissionais de salão de beleza, do representante comercial, dos cooperados e dos avulsos, todos com previsão legal específica.

Em relação às novas formas de trabalho no século XXI, esclarece Gaia (2019, p. 196) que:

A dificuldade em identificar um critério seguro para determinar a subordinação jurídica decorre da porosidade apresentada pelas novas relações de trabalho, marcadas pela fluidez, liberdade, efemeridade e intermitência da atividade do trabalhador.

Nesse sentido, concorda-se com a conclusão do autor (GAIA, 2019, p. 199-200) ao afirmar que:

O trabalhador será enquadrado como “empregado”, mesmo que atenuados os aspectos de índole subjetiva e objetiva da dependência jurídica, quando não for destinatário dos frutos do trabalho por ele realizado ou esteja impossibilitado de oferecer diretamente o produto da sua atividade no mercado. O trabalhador autônomo será aquele que não se encontra sob dependência jurídica de outrem e cujos frutos

do trabalho lhe pertençam originalmente, o que proporcionará a possibilidade de negociá-los diretamente por ele no mercado.

Mas, busca-se pensar em uma forma de enquadrar definitivamente os *crowdworkers*, nem que para tanto tenha-se que criar uma nova categoria jurídica, que se diferencie do binômio subordinação-autonomia hoje existente no cenário jurídico brasileiro.

Gaia (2019, p. 203) aduz que a tutela do parassubordinado “decorreu da necessidade de proteção daquele que, inicialmente, realizava autonomamente atividade individualmente para outrem, e que ostentava posição econômica de dependência e de inferioridade contratual em relação ao tomador de serviços”. É exatamente a realidade jurídica do *crowdworker*.

Nessa seara, são necessários que se preencham três requisitos: a colaboração, a continuidade e a coordenação.

A colaboração é justamente a realização de um trabalho que acrescente no empreendimento alheio. O trabalhador, nesse sentido, não desenvolve atividades em seu próprio favor, mas atua em cooperação com o tomador de serviços em favor da atividade empresarial.

A continuidade se assemelha a não eventualidade. Não é necessário que haja prestação do trabalho determinado número de dias por semana e horas por dia, mas que haja duração razoável no tempo, ou seja, que haja o ânimo de ser uma prestação de serviços que se prolongue no tempo. Literalmente, que seja contínua.

A coordenação, por sua vez, requer que o trabalho seja coordenado com as atividades empresariais para as quais o trabalhador foi contratado, isto é, que haja verdadeiro ordenamento entre o objetivo do trabalhador e do tomador de serviços.

Para sintetizar a ideia, Gaia (2019, p. 208) define que:

Um ponto de destaque reside no fato de que o trabalhador autônomo economicamente dependente deve possuir de meios produtivos e infraestrutura próprios para a realização da atividade, que, por sua vez, deve ser executada com critérios organizativos próprios, sem prejuízo de eventuais orientações técnicas que possam ser transmitidas pelo tomador de serviços.

Nesse sentido e buscando definir a orientação jurídica para os trabalhadores de plataforma, a Itália regulamentou o trabalho dos *riders* (trabalhadores de plataformas de entregas) através da *Legge* 128/2019 (Itália,

2019), cujo objetivo é a promoção de trabalho seguro e digno aos trabalhadores tidos como não-subordinados.

Basicamente, no contexto italiano, devem ser garantidos direitos à informação e de segurança, sob pena de pagamento de indenização igual a um ano da remuneração (remuneração do ano anterior).

Além disso, são definidos padrões mínimos remuneratórios, conforme contratos coletivos nacionais de setores semelhantes, que devem ser levados aos *riders* por analogia. É previsto, ainda, adicional em razão do trabalho noturno, em feriados e em condições meteorológicas desfavoráveis.

E mais, são garantidos direitos à não-discriminação e proteção da dignidade pessoal, além de ser proibido o desligamento da plataforma em razão da recusa de atividades.

Por fim, são garantidos ainda direitos à proteção de dados pessoais e a contratação de seguro obrigatório aos trabalhadores, além de normas de segurança e saúde, como a garantia de ambiente de trabalho minimamente íntegro para a saúde mental e física dos trabalhadores.

O exemplo italiano pode ser usado no Brasil tanto para regular o trabalho dos *gig workers* quanto dos *crowdworkers* (segundo a definição de De Stefano, apresentada na seção 2.2).

O que se propõe, portanto, é a criação de categoria intermediária entre a autonomia e a subordinação, eis que se enxerga, na realidade do *crowdworker*, aspectos de ambas as classificações. Dessa forma, não há na legislação trabalhista brasileira, atualmente, nenhuma classificação que abranja o trabalhador de multidão.

A classificação jurídica do *crowdworker* influenciará na proteção que este receberá do Direito. Já resta claro que classificá-lo como autônomo será fatal para o reconhecimento de direitos fundamentais laborais. Por outro lado, a classificação como subordinado e, portanto, empregado, enfrenta os desafios acima expostos. Pensa-se, portanto, que a regulamentação em categoria intermediária é a solução sem extremos para que possa-se traçar um panorama protetivo aos trabalhadores.

Zipperer (2019, p. 153) define que são quatro pressupostos básicos para o reconhecimento dessa nova categoria de trabalhadores:

1. uma relação triangular *on-line* (virtual) entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e requerentes – clientes da plataforma;

2. a conexão direta entre o requerente comprador do serviço e o trabalhador da multidão de forma *on-line* via plataforma digital como sistema de conexão entre eles;
3. prestação de trabalho humano e individual;
4. descontinuidade das relações promovidas pela plataforma: a relação entre o requerente e o trabalhador é curta e limitada ao período da atividade contratada.

Essa nova categoria deverá abranger as proteções jurídicas trabalhistas e previdenciárias desses trabalhadores que, claramente, não são capazes de se autorreger.

Zipperer (2019, p. 161), ao tratar da necessidade de criação dessa categoria intermediária, esclarece que algumas regras já existentes no Direito do Trabalho (destinadas aos empregados, portanto), são incompatíveis com o trabalho exercido por essa nova classe, em síntese: regramentos sobre jornadas de trabalho, férias e descansos semanais, prestações de insalubridade, penosidade e periculosidade (diante do autogerenciamento da atividade que não inclui a plataforma, mas apenas o requerente e o trabalhador), questões envolvendo percentuais mínimos de contratação de menores aprendizes e portadores de deficiência (considerando a dificuldade de mensurar quantos trabalhadores estão ligados à plataforma), além das necessárias adaptações que deveria sofrer o Direito Coletivo do Trabalho.

Nesse sentido, também o direito italiano discute projeto de lei (Disegno di Legge n. 1872 XVI Legislatura) cujo objetivo é modular as tutelas de acordo com a classificação jurídica do trabalhador. Zipperer (2019, p. 215-216) condensa a ideia, destacando que:

Seriam 3 círculos. Um mais amplo, compreendendo uma área comum de tutelas, um denominador comum mínimo, abrangendo contratos como estágio, trabalho voluntário, cooperativas, trabalho autônomo e relação de emprego.

[...]

o segundo círculo abrangeria apenas o chamado “trabalho economicamente dependente”, ou seja, os trabalhadores parassubordinados e empregados. As tutelas sejam ampliadas e intensificadas em relação ao item anterior com o acréscimo da “remuneração justa e proporcional à qualidade e quantidade da prestação” e da garantia de renda nos períodos de descontinuidade do trabalho. São também mais significativas e exigentes as normas sobre cessação contratual, participação sindical e proteção contra suspensão de trabalho por motivos pessoais.

Já o terceiro círculo, mais amplo em termos de tutelas, abrange apenas os empregados com a manutenção das tutelas conferidas atualmente a estes trabalhadores.

Diante da semelhante necessidade de regulamentação do trabalho economicamente dependente tanto na Itália quanto no Brasil, trata-se de interessante estratégia do direito italiano que pode ser importada à realidade brasileira.

Direitos mínimos, fundamentais e irrenunciáveis têm que ser garantidos a esses trabalhadores, sobretudo aos que sejam economicamente dependentes, considerando sua vulnerabilidade em função da empresa e do tomador de serviços.

Trata-se de garantir aos *crowdworkers*, independente da classificação jurídica que recebam pelo direito brasileiro, patamar civilizatório mínimo de garantia do trabalho decente, conforme se observará mais detidamente no próximo capítulo.

4 TRABALHO DECENTE

Ainda que a ciência do Direito esteja longe de definir a que categoria jurídica pertence o *crowdworker*, é certo que este, como qualquer trabalhador, deve ter garantidos direitos civilizatórios mínimos para a realização do trabalho.

A partir dessa noção, a doutrina debruça-se sob a teorização do trabalho decente sob diversas perspectivas: individual, coletiva e previdenciária.

O presente capítulo busca, a partir do conceito de trabalho decente, entender em que medida o trabalho do *crowdworker* pode ser considerado *decente*, digno.

Ao final, propõe-se de forma não taxativa medidas que possam ser adotadas pela aliança tripartite entre governos, trabalhadores e empresas do setor no contexto brasileiro para garantir direitos fundamentais ao trabalhador das plataformas virtuais.

4.1 O que é trabalho decente?

O trabalho humano já teve diversas concepções no decorrer da história. Já foi penalidade, na Antiguidade Clássica, prestada por escravos e homens indignos, “atividade infamante” (BRITO FILHO, 2018, p. 14).

Na Idade Média, foi trabalho servil, atividade mais pessoalizada mas ainda não imiscuída na ideia de trabalho subordinado que prevalece na contemporaneidade. Azevedo Neto (2015, p. 33) relembra que: “os servos da gleba não eram proprietários da gleba; na realidade, mantinham uma espécie de servidão com os senhores feudais”.

No início da Idade Moderna, surgiram as corporações de ofício em forma de associações de trabalhadores da mesma profissão, formadas por um mestre, seus companheiros e aprendizes em uma estrutura hierárquica, com objetivo de proteger a atividade e evitar a competitividade entre trabalhadores.

Brito Filho (2019, p. 16) afirma que o surgimento das corporações de ofício deu ao trabalho característica perene: a dependência que, salvo raras exceções, guarda-se diante de todas as relações de trabalho – desde o escravo até o empregado moderno.

Em verdade, como conhecemos hoje, remunerado e subordinado, o trabalho humano se caracterizou a partir da primeira Revolução Industrial, como lembra-se na seção 2.1 do presente trabalho.

Azevedo Neto (2015, p. 30) conceitua o trabalho humano como “toda atividade do homem aplicada ao mundo exterior, independente de seus resultados, predominantemente especulativos ou práticos” e define duas funções básicas à atividade laboral humana:

- 1) função pessoal, consistente em operar como meio de satisfação das próprias necessidades, econômicas, psicológicas ou espirituais, dado que, na sua acepção ampla (não jurídica), não existe razão para excluir-se o trabalho lúdico, ou seja, aquele que se realiza por distração;
- 2) função social, transcendente à própria pessoa, servindo como desenvolvimento da vida comunitária.

Já na Idade Contemporânea, o trabalho humano, sempre superexplorado, trouxe à tona nova forma de escravidão. Ainda para Azevedo Neto (2015, p. 38): “o operário passou a estar preso ao trabalho porque dele dependia sua sobrevivência. Mas eram condições de trabalho degradantes, a jornada extenuante retirava dele, praticamente, toda a possibilidade de lazer e contato com a família”.

Assim, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948, *online*) determinou que:

Artigo 23:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Era o início da proteção do trabalho humano sob o viés decente, digno. O homem tornou-se, ao menos em teoria, livre para trabalhar sob “condições justas e favoráveis”, sem discriminação, com remuneração digna e com a possibilidade de criar e se filiar a sindicatos para proteção coletiva.

“Como evolução dessa liberdade, temos agora um direito subjetivo que não mais contempla qualquer medida que impeça o trabalho forçado, mas também que busca garantir uma dignidade no trabalho, seja pela presença de seus

componentes na iniciativa pública ou privada, seja pela promoção de políticas para que essa garantia seja plenamente efetivada. Ou seja, na busca pelo trabalho decente nem os particulares nem o Estado podem se furtar” (AZEVEDO NETO, 2015, p. 46-47).

Houve, em outras palavras, a ressignificação do conceito de trabalho e, conseqüentemente, sua caracterização como *trabalho decente*. O dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2022, *online*) define como decente aquilo que está conforme a decência, que é honesto, decoroso.

Em 1998, a OIT publicou a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho⁷, dando mais um passo a caminho da promoção do trabalho decente. Destacaram-se os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, sendo: liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação laboral.

Em 1999, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, o diretor-geral da OIT – Juan Somavía – formalizou a utilização do termo “trabalho decente” como objetivo internacional estratégico para a proteção do trabalho humano. O diretor assim explicou (OIT, 1999, *online*):

Um trabalho decente para os cidadãos de todos os países:
Atualmente, a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres obterem um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Este é o principal objetivo da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; proteção social e diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir seu papel internacional nos próximos anos.

[...]

Um trabalho decente garantido:

A OIT defende o trabalho decente. Não se trata apenas de criar empregos, mas eles devem ser de qualidade aceitável. A quantidade de emprego não pode ser dissociada de sua qualidade. Todas as sociedades têm sua própria ideia de trabalho decente, mas a qualidade do emprego pode significar muitas coisas. Pode referir-se

⁷ O artigo 2º da Declaração (1998, *online*) assim prevê:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

a diferentes formas de trabalho, e também a condições de trabalho muito diferentes, bem como conceitos de valor e satisfação. Hoje, é essencial criar sistemas econômicos e sociais que garantam emprego e segurança, ao mesmo tempo que sejam capazes de se adaptar às circunstâncias em rápida mudança em um mercado global altamente competitivo.

Atualmente, a OIT define quatro objetivos estratégicos para a promoção do trabalho decente (sem data, *online*):

1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. A ampliação da proteção social;
4. O fortalecimento do diálogo social.

A nomenclatura “trabalho decente” também é utilizada pela OIT na Convenção 189 (que dispõe do trabalho decente para trabalhadores e trabalhadoras domésticos). Barzotto e Lanner (2019, p. 387) , ao discorrer sobre o trabalho decente, lembram que:

Segundo a organização, trabalho decente é qualquer ocupação produtiva adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho decente seria um caminho para chegar a um trabalho digno.

Para Britto Filho (2019, p. 52-54), no plano individual, o trabalho decente é marcado pelo direito ao trabalho, liberdade de escolha do trabalho, igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador, direito à justa remuneração e justas condições de trabalho, sobretudo limitação dos períodos de trabalho e existência de períodos de repouso, além da proibição do trabalho infantil.

Para Laís Abramo (2006, *online*), diretora do escritório da OIT no Brasil, o trabalho decente:

É trabalho adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir vida digna. O conceito se apóia em quatro pilares: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social.

Maêda (2017, p. 71), relaciona o trabalho decente ao conceito de mínimo existencial da dignidade humana. Observa que “esta (a dignidade humana) denota não somente a subsistência do trabalhador e de sua família, que, no seu limite, apenas garante a reprodução da classe trabalhadora”. Considera, ainda, que “é necessário criar um conceito de trabalho decente para além da subsistência” (2019, p. 74).

No mesmo sentido, Figueiredo e Sarlet (2013, p. 13):

(O mínimo existencial) não pode ser confundido com o que se tem chamado de mínimo vital ou um mínimo de sobrevivência, de vez que este último se diz com a garantia da vida humana, sem necessariamente abranger as condições para uma sobrevivência física em condições dignas, portanto, de uma vida com certa qualidade.

O conceito de trabalho decente, deve, portanto, ser pensado em torno da dignidade humana. Ingo Sarlet (2006, p. 59) ensina que:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiça.

Caminhando no mesmo sentido, esclarece Molina (2017, p. 98), que:

O conceito de dignidade da humana coincide com o reconhecimento de que a pessoa deve ser respeitada e considerada em sua individualidade, protegendo-se e fomentando a própria vida, sua integridade psicofísica, aqui incluindo os direitos de personalidade, o direito à saúde, física e mental, a proteção e a garantia do mínimo existencial, a sua liberdade, enquanto autonomia e capacidade informada de autodeterminação, a sua igualdade perante terceiros, tanto formal quanto material, e em face da comunidade, de cuja relação e convivência social resultam a proteção dos deveres de solidariedade e boa-fé nas suas relações. O respeito e incidência de todas essas dimensões é que irá proporcionar uma vida digna.

O trabalhador deve, então, ser considerado enquanto ser humano na relação de trabalho, tanto quanto nas demais relações sociais, uma vez que o trabalho é apenas mais uma face da infinidade das relações construídas pelo ser humano durante a vida.

Portanto, devem ser transportadas da doutrina para a realidade do trabalho os conceitos de individualidade, integridade, mínimo existencial e liberdade, para que, ao final, seja garantido o trabalho efetivamente decente.

Nesse sentido, Silva e Stelzer (2021, *online*), ressaltam que:

Contudo, não se espera que um Trabalho Decente se limite à produtividade, mas que essa esteja aliada à suficiência, ou seja, a quantidade de trabalho não pode estar dissociada da sua qualidade. O trabalho para ser compreendido como decente necessita reconhecer sobretudo o valor do trabalhador no desempenho de sua função e como pessoa humana. Um Trabalho Decente precisa ser suficiente, no sentido de proporcionar segurança, proteção contra o desemprego e acesso de oportunidades de trabalho com reconhecimento, relacionalidade e reciprocidade.

Conclui, portanto, a Patrícia Maêda (2019, p. 79), que trabalho decente seria:

Aquele que não precariza a condição social do trabalhador, não permitindo sua humilhação, com base em um paralelo com a construção filosófica de Avishai Margalit sobre a sociedade decente – aquelas cujas instituições não humilham as pessoas.

[...]

A humilhação pode ser parcialmente explicada como o tratamento não humano dispensado ao ser humano das seguintes maneiras: tratando-o como objeto; tratando-o como máquinas; tratando-o como animal; tratando-o como subhumano.

O conteúdo do direito como posto e tratado pela OIT e pela doutrina é insuficiente, contudo, para que se diga que o mercado de trabalho alcançou a decência. Em outras palavras, o discurso é bonito, mas demonstra que ainda há um longo caminho a ser percorrido na efetivação do direito.

A zona de desrespeito aos preceitos de trabalho decente é mais evidente ainda no trabalho do *crowdworker*. Se, mesmo postos sob o manto da legalidade, os trabalhadores com vínculo formal de emprego não podem dizer a plenos pulmões que têm acesso ao trabalho decente, que dirá os *crowdworkers*, que surgiram há menos de uma década e sequer foram regulamentados. Afinal, o trabalho do *crowdworker* é decente?

4.2 O trabalho decente dos *crowdworkers*

A OIT define o trabalho digno como sendo (OIT, 2018, *online*):

um trabalho que é produtivo; garante a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens; proporciona um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; fornece perspectivas de desenvolvimento pessoal; e dá aos trabalhadores e trabalhadoras a liberdade de expressarem as suas preocupações, de se organizarem e de participarem em decisões que afetam a sua vida profissional.

Em nenhum momento, nenhuma das recomendação, convenção ou trecho da doutrina excepcionam os trabalhadores do universo *online* (*gig workers* e *crowdworkers*) das questões envolvendo trabalho decente.

Ao contrário, a agenda 2030 da ONU (2015, *online*), em seu objetivo 8, é expresso ao afirmar “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentáveis, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, sem qualquer distinção.

É inegável que o trabalho *online* cresce a cada dia e que a tendência é que continue a crescer, diante da uso cada vez mais universal da *internet*, da precarização do trabalho formal e do número de atividades oferecidas *online*.

Assim, é evidente que o trabalho *online* merece ser protegido tanto quanto o padrão *off-line* anterior e, mais, diante de sua peculiar remodelação do trabalho humano, essa proteção deve ser mais clara e definida.

4.2.1 O RELATÓRIO DA OIT SOBRE TRABALHO DECENTE NO MUNDO *ONLINE*

Entendendo a necessidade de olhar mais detidamente ao trabalho por plataformas *online*, a OIT realizou estudo entre 2015 e 2017 com 3.500 trabalhadores dessa categoria, o que culminou no relatório “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: como fomentar o trabalho decente no mundo digital”, publicado pela organização em 2018.

O relatório traz estudos comparativos sobre as condições de trabalho nas plataformas de microtarefas, como remuneração, jornada de trabalho, rejeições de atividades e proteção social.

Em primeiro lugar, o documento identifica quem são os *crowdworkers*, que possuem média de idade de 33,2 anos, sendo um terço mulheres nos países desenvolvidos e um quinto de mulheres em países em desenvolvimento.

O nível de escolaridade pesquisado foi de 20% de pós-graduados, 37% de graduados e 18% com diploma de ensino médio, confirmando que as atividades disponíveis na plataforma são aquém do grau de instrução daqueles que as realizam, o que mostra a subutilização de mão de obra qualificada.

Do total de trabalhadores pesquisados, 56% trabalhavam nas plataformas há mais de um ano e 29%, há mais de três anos, o que demonstra ser uma atividade surgida recentemente, confirmando a posição arguida anteriormente de que ainda é necessário que se pense em mecanismos de proteção da vulnerabilidade desses trabalhadores.

Trinta e dois por cento dos trabalhadores indicaram, ainda que trabalhavam nessa modalidade para complementação de renda, enquanto 22% simplesmente preferem trabalhar de casa.

O trabalho em *home office* também se confirmou discrepante em relação a homens e mulheres. Enquanto 13% das mulheres declararam que só podiam trabalhar de casa devido suas responsabilidades domésticas, apenas 5% dos homens informaram a mesma situação.

Uma em cada cinco trabalhadoras tem filhos menores de cinco anos e, ainda assim, passam ao menos 20 horas semanais conectadas às plataformas, sobretudo ao final da tarde e à noite.

Nesse sentido, a pesquisa demonstra a discrepância das condições de empregabilidade em razão do sexo ainda existente no mercado de trabalho. Em outras palavras, mudam as formas de trabalhar, mas não se alteram as insuficiências da proteção do trabalho da mulher.

Mas, do universo de trabalhadores pesquisados, mais de 60% declarou que gostaria de ter trabalhos fora das plataformas, enquanto 40% declararam que procuram ativamente os trabalhos tradicionais. Os números demonstram, portanto, que o trabalho em plataformas de microtarefas é realizado para conter o desemprego, mas que a preferência dos trabalhadores, caso tivessem opção, ainda seria pelo emprego formal *off-line*.

Em relação à remuneração, em média, os trabalhadores recebem US\$3,31 dólares americanos por hora, se contabilizado os períodos remunerados (efetiva atividade) e não remunerados – a exemplo da busca por tarefas, envio de orçamentos, realização de testes de qualificação e recolhimento de informações de

clientes para mitigar o risco de fraude. Essa parte não remunerada da atividade corresponde a 20 minutos a cada hora trabalhada, ou seja, um terço de todo o trabalho.

Especificamente no que tange ao trabalho na AMT, dois terços dos trabalhadores relataram receber menos do que o salário mínimo federal americano, que é de US\$7,25 por hora. O baixo valor da remuneração faz com que aproximadamente metade das pessoas inquiridas trabalhe em mais de uma plataforma simultaneamente.

Mas, de qualquer forma, para 32% dos trabalhadores, as plataformas são a única fonte de rendimento, enquanto as pessoas que não consideram o trabalho como principal fonte de renda ganham, em média, tanto com o trabalho principal quanto com o trabalho em plataformas.

Foi valorizada, entretanto, a possibilidade de definir o horário em que iriam prestar a atividade e trabalhar de casa. Os números em relação à jornada indicam que:

Muitos trabalhadores tinham horários atípicos: 36 por cento trabalhavam regularmente sete dias por semana; 43 por cento afirmaram trabalhar durante a noite e 68 por cento afirmaram trabalhar ao final da tarde (18h00 às 22h00), tanto em resposta à disponibilidade das tarefas (e diferenças nos fusos horários) como por causa de outros compromissos (OIT, 2018, *online*).

Ou seja, ficam prejudicados os descansos semanais e o tempo de desconexão, sob a premissa de que a pessoa recebe mais quanto mais trabalhar.

Por fim, a pesquisa indicou ainda que 60% dos trabalhadores são cobertos por seguro de saúde e apenas 35% tinham plano de aposentadoria, mas que, na maioria dos casos, essa proteção vinha do emprego principal ou de membros da família, enquanto os trabalhadores que dependem exclusivamente das plataformas digitais tendem a serem desprotegidos.

O relatório destaca, ainda, diversos pontos sobre a dignidade da prestação de serviços. Indica, nesse sentido, que o trabalho já gera preocupação desde a contratação.

Ocorre que, como a maioria das plataformas, as de *crowdwork* possuem termos e condições de utilização que são apresentadas para o trabalhador no momento do cadastro. Esses termos, geralmente, protegem os interesses da

empresa e até os do requerente, não abrangendo, contudo, os direitos do trabalhador de forma satisfatória.

Já foi destacado que trata-se de contrato de adesão, sobre o qual o trabalhador não tem ingerência e não pode negociar. Na realidade, a maioria dos trabalhadores sequer têm acesso qualificado às informações lá contidas, pois são documentos longos e de difícil compreensão, de forma que, seja por falta de tempo, seja por não os compreenderem, os futuros trabalhadores sequer os leem.

Durante o desenvolvimento das atividades, a principal preocupação passa a ser a remuneração, uma vez que é o próprio requerente que informa o valor que será pago pela tarefa e, portanto, não há como se regular o valor recebido pelos trabalhadores.

A questão é que, em algumas plataformas, o trabalhador que dispense oito horas diárias não chega a receber dois dólares por dia de trabalho, enquanto o salário mínimo estadunidense está em US\$7,25 por hora.

Assim, a preocupação está, sobretudo, no trabalho daqueles que têm na plataforma sua principal ou única fonte de renda. O estudo da OIT (2018, *online*) concluiu que dois terços das pessoas entrevistadas usavam o valor ganho nas plataformas para atender às necessidades básicas pessoais e da família, em proporção que pode chegar a 59% da renda total familiar.

A partir desse cenário, pode-se concluir que muitos *crowdworkers* vivem em situação financeira precária, dado o recebimento de valores aviltantes pelas atividades realizadas.

Essas atividades também são disponibilizadas de forma irregular, uma vez que são postas a partir da necessidade dos requerentes. Então, muitas vezes, o trabalhador não tem tarefas para cumprir, pois a demanda não é uniforme e, por conseguinte, não tem remuneração a receber. Nesse sentido, o relatório (2018, *online*) aponta que:

Muitas vezes, os trabalhadores das plataformas digitais não encontram trabalho suficiente e precisam de procurá-lo continuamente, sem qualquer garantia de sucesso. Esta forma de trabalho distingue-se claramente do «trabalho a partir casa» pouco qualificado na indústria transformadora, onde os trabalhadores têm maior probabilidade de ter um fluxo regular de trabalho do fornecedor que lhes confia trabalho com mais regularidade

Ainda na execução do trabalho, preocupa a quantidade de horas trabalhadas pelos *crowdworkers*. A pesquisa mostrou que, em média, os trabalhadores registrados na AMT trabalham 32,8 horas semanais na plataforma. Em outras plataformas, como a Crowdfunder, essas horas podem chegar a 36,8. Porém, a questão é que o trabalhador, em geral, não é cadastrado em apenas uma plataforma, o que demonstra que o número total de horas despendidas ao *crowdwork* é muito maior do que aquele previsto para apenas um *site*.

Ou seja, em que pese trabalhem de casa, esses indivíduos não tem garantido o direito à desconexão, sobretudo porque recebem por tarefa realizada e só conseguem aumentar suas remunerações trabalhando mais horas.

Outro cenário muito preocupante concerne à saúde e segurança do trabalhador. Para além das questionáveis horas que passa sentado à frente do computador e os impactos na saúde física, algumas plataformas oferecem atividades de moderação de conteúdo, que impactam diretamente na saúde mental do trabalhador.

A moderação de conteúdo é atividade requerida por redes sociais para verificar o que foi compartilhado por seus usuários. O trabalhador recebe uma imagem ou vídeo que foi carregado para a plataforma e tem a tarefa de observá-los para filtrar o conteúdo existente.

Quando o usuário da rede social recebe mensagem de conteúdo explícito ou impróprio, é certo que um *crowdworker* o analisou antes. Essa moderação pode ser feita antes ou depois do vídeo ou imagem serem publicados.

Contudo, como seres humanos, os trabalhadores possuem seus próprios limites do moralmente aceitável. Esses limites, contudo, nem sempre são respeitados, pois a tarefa consiste justamente em assistir conteúdo impróprio e decidir se devem ser classificados como tal ou retirados da plataforma. Não há, diante da situação, nenhum apoio psicológico ou formação adequadas para lidar com o que é assistido, que varia de cenas de suicídio transmitidas ao vivo a violência com animais e outros seres humanos, passando por conteúdo sexual.

Após a realização da tarefa, o maior risco está na rejeição, na falta de transparência e no não pagamento do trabalho. A pesquisa (2018, *online*) apontou que o maior receio do trabalhador era ter seu trabalho injustamente rejeitado. Além do dispêndio de horas que não serão remuneradas, a rejeição ainda impacta na

concessão de tarefas precárias diante da queda da avaliação geral do trabalhador e pode causar, inclusive, o desligamento do trabalhador da plataforma.

Como o trabalho tem gerência apenas do algoritmo, não há sequer a possibilidade de contestar a avaliação. Se o requerente concluir que a tarefa não foi bem realizada, o pagamento não é realizado e não há maiores informações ao trabalhador. Nesse sentido, aponta o relatório da OIT (2018, *online*) que:

Quando a supervisão é relegada para um algoritmo, podem surgir casos de tratamento injusto. Por exemplo, quando três trabalhadores executam uma tarefa específica e o resultado de um deles é diferente do dos outros dois, o algoritmo poderá estar configurado para rejeitar automaticamente o trabalho da pessoa que forneceu uma resposta diferente, mesmo que esteja correta. Assim, a supervisão do trabalho por um algoritmo comporta o risco de rejeição de trabalho que foi bem executado. Mais preocupante ainda é a inexistência de um mecanismo que permita ao trabalhador conhecer o motivo pelo qual a tarefa foi rejeitada, e contestar a decisão é, na melhor das hipóteses, difícil.

Assim, para além de contribuírem para a precarização do trabalho humano, eis que sequer regulamentam a força de trabalho que lhes presta serviços, as plataformas ainda contribuem para a extinção de trabalhos, eis que nem mesmo o gerenciamento das atividades é realizado por seres humanos. Afasta-se, portanto, cada vez mais a pessoalidade da prestação do serviço. São serviços prestados por seres invisíveis (e que tem sua dignidade esvaziada), para empresas, controlados por máquinas. Esse trabalho não é decente.

“Nesse contexto, surge o desafio diário dos trabalhadores em enfrentar o temor à morte, seja pela fome gerada pela ausência de trabalho, seja pela ausência de proteção jurídica quanto à segurança e saúde no trabalho” (COSTA E PAGANI, 2021, *online*).

O relatório propõe, ao final, 18 critérios para garantir trabalho digno nas plataformas digitais. São eles (OIT, 2018, *online*):

1. Resolver o problema da classificação incorreta do emprego.
2. Permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva.
3. Aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores.
4. Assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma.
5. Garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma.
6. Cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma.

7. Estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento.
8. Garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso.
9. Informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis.
10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma.
11. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas.
12. Estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores.
13. Garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho.
14. Permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas.
15. Permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta.
16. Garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva.
17. Informar os trabalhadores sobre a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho.
18. Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado.

No mundo ideal, o respeito a esses critérios ensejaria melhores condições de trabalho, remuneração e proteção social aos *crowdworkers*. A solidificação desses preceitos passa pelo diálogo tripartite – entre os trabalhadores, as empresas e o Estado – e, certamente, pela regulamentação jurídica dos trabalhadores.

É justamente o que preceitua o primeiro critério (resolver a classificação incorreta do trabalhador). No Brasil, país de tradições de *civil law*, só tem eficácia a lei escrita (e as vezes nem isso). Então, é imperiosa a necessidade de definição do lugar legal desses trabalhadores, que hoje são autorregidos apenas pelos interesses da plataforma.

A proposição de critérios para que se respeite o *crowdworker* em sua essência – com a dignidade necessária – demonstra claro posicionamento da OIT de que atualmente e, portanto, antes de passarem por revisões legislativas, os países não possuem um modelo jurídico que abrange esse trabalhador.

Em verdade, busca a OIT estabelecer uma “cartilha”, ou seja, uma série de recomendações que devem ser seguidas tanto pela legislação interna quanto pelas empresas em seu modelo de gestão, para tornar o trabalho dos *crowdworkers* digno.

Surge, portanto, a necessidade de “atitude de intervenção jurídica para a reestruturação das instituições sociais e para melhor relacionamento entre o homem que trabalha e aqueles para os quais o trabalho é destinado” (NASCIMENTO, 2007, p. 70).

Em suma, além da necessidade de mudança de perspectiva por parte das empresas para pensar o trabalhador, antes de mais nada, como ser humano, é patente a necessidade de o Poder Legislativo colocar uma lupa, urgente, nesse mercado de trabalho.

4.2.2 O TRABALHO DO CROWDWORKER É DECENTE?

Definir se determinado trabalho é decente (ou não) não é tarefa simples, eis que diversos são os critérios que podem ser utilizados nessa análise.

Azevedo Neto (2015, p. 65) elenca os pressupostos que entende como necessários para a o trabalho decente:

Assim, temos como elementos positivos endógenos essenciais: 1) dignidade; 2) liberdade; 3) igualdade; 4) saúde e segurança; e como elemento positivos endógenos complementares, no plano individual: 1) remuneração justa e; 2) atividade lícita.

[...]

De tal forma, entendemos a equidade como elemento exógeno e, por integrar a definição da OIT para o trabalho decente, como essencial. Além desse, temos dois outros elementos exógenos, mas complementares: 1) lazer; e 2) aposentadoria digna.

Miskulin (2019, p, 279), por sua vez, elenca seis direitos que entende como fundamentais ao trabalho decente dos trabalhadores de plataformas digitais: o salário mínimo com periodicidade mensal, o limite de jornada e direito à desconexão, o direito à saúde e segurança no trabalho, o direito à informação e portabilidade de dados, o direito à livre associação e negociação coletiva e o direito à proteção previdenciária.

Além disso, a iniciativa *FairWork* (2021, *online*) cinco indicativos para que o trabalho seja considerado digno: remuneração justa, condições justas, contratos

justos, gestão justa e representação justa. O presente trabalho não discorrerá sobre cada uma delas, pois, de forma geral, estão englobadas nos direitos apontados por Azevedo Neto e Miskulin, que são os referenciais teóricos adotados na pesquisa.

Qualquer que seja o critério da análise, certo é que, se precisa ser realizada, é porque a realidade do trabalho vem atendendo aos preceitos básicos do trabalho decente, “ou seja, o simples fato de precisarem ser enunciadas evidencia que as condições mínimas de reconhecimento não estão garantidas no trabalho em plataformas digitais” (ROSEFIELD E MOSSI, 2020, *online*).

De outra sorte, não seria necessário discutir sobre a existência de liberdade, igualdade e dignidade no Direito do Trabalho, direitos tão fundamentais para a vivência humana.

Nota-se, no cenário jurídico brasileiro, que a inexistência de amparo jurídico aos trabalhadores de plataforma constitui-se grande percalço para a proteção jurídico-laboral do trabalho decente.

Em outras palavras, conclui-se, desde logo, que não há garantia ao trabalho decente ao *crowdworker* na legislação brasileira e, na prática, os direitos mínimos civilizatórios também não lhe são garantidos. Há, sob o argumento de que são profissionais autônomos, verdadeira omissão legislativa sobre esses trabalhadores. E, inexistindo legislação específica, não há qualquer intervenção possível pelo Poder Judiciário ou mesmo pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (no Brasil, representados pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Previdência).

No discurso realizado por Juan Somavía (OIT, 1999, *online*) na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, uma das características para definir o trabalho decente foi definida como a existência de empregos de qualidade.

O mais basilar de todos os direitos que devem ser garantidos ao ser humano (e não apenas ao ser humano que trabalha) é a dignidade. Essa é “a própria razão de ser do trabalho decente” (AZEVEDO NETO, 2015, p. 89).

O autor declara que:

Em decorrência, entende-se o ser humano como possuidor de um valor próprio e intrínseco, que está em todos. Assim, a dignidade equivale a um átomo presente nos seres humanos, homens e mulheres, tornando-os iguais. Portanto, somos merecedores do mesmo tratamento, em qualquer seara, seja nas relações de consumo, seja nas relações trabalhistas. De tal forma, a diminuição

da desigualdade material torna-se um desafio para aqueles que buscam valorizar a dignidade humana na sociedade.

A ponderação do interesse econômico da empresa com a dignidade do trabalhador que presta o serviço não deveria nem ser realizada. Mas, na lógica capitalista, é preciso que se indique expressamente a necessidade de sobreposição da dignidade do ser humano, o que parece nem sempre ser tão claro.

Castilho complementa a ideia, mencionando que (CASTILHO, 2021, p. 35):

Cabe ressaltar que não existe, em escala global, trabalho decente a todos que são dotados de “liberdade” para procurá-lo. [...] Nesse contexto não há liberdade de escolha. Há mera adesão àquilo que é oferecido como trabalho e, comumente, trata-se de subemprego para garantir apenas a subsistência, o que, por óbvio, não se coaduna com o princípio da dignidade da pessoa humana e nem com os ideais de felicidade coletiva que o Estado deve promover.

Em outras palavras, a inexistência de postos de trabalho decente no mercado do Século XXI faz com que os trabalhadores busquem qualquer tipo de tarefa, diante da necessidade básica de sobreviver. Então, aqueles que contratam mão de obra subvalorizam o trabalho humano, retiram-lhe direitos básicos e, portanto, dignidade.

Não há, nesse contexto, liberdade no direito de ter um trabalho. Os trabalhadores são obrigados (diante da necessidade econômica) a se submeter aos postos existentes, esses com cada vez menos garantias econômicas e sociais. Nesse sentido, destaca Azevedo Neto (2015, p. 99):

Garantida a liberdade em seu sentido amplo como um direito do trabalhador e expressão do próprio direito ao trabalho, abarcando outras situações como a livre escolha do trabalho e permanência em seu exercício, a liberdade se configura como requisito essencial endógeno para a configuração do trabalho decente.

E mais, precarizar postos de trabalho e reduzir direitos sociais já conquistados anteriormente é, claramente, retirar a igualdade material entre os trabalhadores.

Além de não se garantir a não discriminação em matéria trabalhista, como propõe o conceito de trabalho decente, não se viabiliza, no âmbito estatal, a existência de políticas públicas que busquem reduzir a desigualdade entre aqueles

que possuem emprego formal e os que atuam desregulamentados no capitalismo de plataforma.

Por sua vez, a adequação do meio ambiente de trabalho à condições favoráveis de saúde e segurança do trabalhador também deve ter relevância. Em um cenário onde os trabalhadores são postos à própria sorte pois não se reconhece sua relação subordinada à empresa, os recursos próprios são insuficientes para que se diga que o trabalhador possui meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

Em outras palavras, apenas a empresa tomadora de serviços tem como prover ao trabalhador esse direito. Não por outro motivo o legislador celetista obriga a empresa a promover a entrega de equipamentos de proteção individual, fiscalizar o seu uso e oferecer completa proteção à saúde e segurança do empregado.

Mas, não reconhecido o vínculo de emprego, o trabalhador fica diante da difícil decisão de ser substituído por máquinas ou mesmo pelas milhares de outras pessoas nas mesmas condições ou aceitar as condições de trabalho que lhe são impostas, sem a remuneração justa que lhe seria devido.

Nesses casos e considerando-se que, o que interessa para a estrutura empresarial contratante dos serviços é o resultado do trabalho que gera lucro e não o modo como ele é feito, o fato de laborar exclusivamente por produtividade irá impor na consciência do trabalhador de que “ele faz a sua própria remuneração” e, quanto mais ele trabalhar, maior será seu ganho, independentemente dos prejuízos causados à sua saúde. Esses custos sociais, num futuro bem próximo, serão suportados por toda a sociedade, desde a proteção universal oferecida pelo Estado por meio do Serviço Único de Saúde – SUS, até na área dos benefícios previdenciários (auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, etc.), bancados pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. (CASTILHO, 2021, p. 130).

Ou seja, deixar que as empresas autorregulem os trabalhadores de plataforma importará, a longo prazo, no aumento do custo social do trabalhador perante o Estado. Esse trabalhador que, no presente, não tem garantidos saúde e segurança, remuneração adequada e proteção social, no futuro, invariavelmente, recorrerá à previdência social, seja buscando a saúde pública, seja a seguridade, o que já afasta a aposentadoria digna, como posta por Azevedo Neto (2015, p. 65).

O último requisito essencial posto por Azevedo Neto (2015, p. 65) é a licitude da atividade.

A atividade do *crowdworker* não é ilícita, mas apenas não regulamentada, tornando-a plenamente possível de ser realizada dentro dos limites legais.

Contudo, chama-se atenção para o fato de ser possível existirem ilicitudes no decorrer da atividade realizada. Como já descrito, o trabalho de moderação de conteúdo expõe o trabalhador a violências com humanos e animais, suicídios, mídia de cunho sexual, dentre outras mazelas existentes na sociedade humana.

Sob o critério de que esse conteúdo tem que chegar ao usuário de redes sociais de forma limpa – moderada – o trabalhador pode ser exposto a práticas imorais ou ilegais, além do claro risco à sua saúde mental, sem que haja qualquer tipo de preparação específica para tanto.

No entendimento de Ana Paula Miskulin (2018, p. 279), como tratado no início da seção, são seis direitos que constituem a proteção jurídica básica que deve ser conferida ao trabalhador de plataforma para que se possa falar em trabalho digno.

O primeiro direito elencado pela autora é o salário mínimo com periodicidade mensal, ou seja, que independente do enquadramento jurídico recebido pelo trabalhador, este tenha direito a remuneração mínima conforme a previsão do país em que presta serviços, de forma que possa prover o sustento pessoal e de sua família.

No Brasil, o salário mínimo é direito previsto na Constituição da República, nos termos do artigo 7º, I, para que o trabalhador possa ter basicamente moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O aumento do ganho líquido do trabalhador, na maioria das vezes, repercute na diminuição do lucro da plataforma. É possível, também, que esse custo seja repassado ao requerente da atividade. De qualquer forma, não é interessante para o negócio, de forma que a plataforma acaba “adotando técnicas de gestão de conteúdo ético duvidoso, por vezes até abusivo” (MISKULIN, 2019, p. 181).

Nesse cenário, é mais fácil que o rol de direitos mínimos do trabalhador seja observado quando há uma perspectiva legal inserida. Em outras palavras, não será por meio da moral das empresas que o trabalhador será efetivamente valorizado.

O problema da remuneração das tarefas *online* ainda tangencia no interesse dos requerentes. Ocorre que são esses últimos que definem qual valor

será pago por tarefa e, diante da grande oferta de mão de obra disponível, acabam por praticar valores aviltantes.

Deve haver, portanto, a conjugação dos interesses do trabalhador a uma normatização dos parâmetros mínimos de pagamento, garantindo, assim, que o trabalhador receba ao menos o mínimo legal por hora efetivamente trabalhada, considerando o tempo despendido na tarefa e o período de preparação.

Nesse sentido, a plataforma consegue mensurar o tempo que o trabalhador leva para realizar cada tarefa, e a partir de então, pode passar o custo desse tempo ao requerente, estabelecendo um valor mínimo a ser pago a depender do tempo despendido.

A coleta de dados sobre o tempo para realização de tarefas é facilmente sustentada pela doutrina pois, a partir do *login* do trabalhador a plataforma, todas as informações, incluindo o tempo *online*, podem ser identificadas pelo algoritmo. A mudança na forma de cobrar o requerente e remunerar o prestador do serviço, portanto, é a primeira alternativa à garantia do salário mínimo mensal.

Kalil (2019, p. 263), relata dois casos em que houve a estipulação de salário mínimo aos trabalhadores de plataformas:

A cidade de Nova Iorque (EUA) adotou iniciativa nesse sentido. Em agosto de 2018, foi promulgada legislação que garante aos motoristas de plataformas de transporte o recebimento de US\$17,22 por hora, calculado pós a exclusão das despesas. Nos casos em que o motorista não obtiver esse valor em uma hora, a empresa deve complementar o restante. A referida lei não tratou do enquadramento legal dos motoristas.

Identifica-se o mesmo pressuposto na reforma trabalhista realizada pela Polônia em 2016, quando se previu o direito mínimo para todos os trabalhadores, independente da sua classificação, como forma de combater o uso desvirtuado da contratação de trabalhadores autônomos que, em verdade, eram empregados.

Considerando que a remuneração é o principal problema relatado pelos usuários das plataformas de *crowdwork*, o aumento das tarifas pagas já resolveria, na maioria dos aspectos, os problemas relatados pelos trabalhadores, como se demonstrou na pesquisa da seção 4.2.1.

Ainda sobre o controle de tempo conectado à plataforma, tem-se que o segundo direito a ser garantido aos trabalhadores é, justamente, o direito à desconexão e à limitação de jornada.

Sobre esse aspecto, Miskulin (2019, p. 289) destaca que:

No trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais, o trabalhador vive um dilema, pois, se, por um lado, é livre para definir o momento e a quantidade de tempo que vai trabalhar, por outro, tende a ultrapassar os limites legais de jornada como forma de aumentar sua renda, uma vez que o trabalho é remunerado à base de tarefas, e não à base de tempo, embora este também possa ser elástico ilimitadamente mediante estímulos, para incrementar a performance do trabalhador e aumentar seus ganhos, ao mesmo tempo que colabora para elevar a reputação da empresa.

A questão em torno da jornada de trabalho preocupa o Direito do Trabalho desde a primeira Revolução Industrial. De fato, foi a limitação de jornada foi o primeiro direito assegurado aos trabalhadores da época. No que tange aos *crowdworkers*, a limitação de jornada é de difícil controle, por alguns motivos.

Primeiramente, o trabalho é autorregulado pelas plataformas, de forma que não há um limite legal de horas a serem prestadas, eis que a jornada legal de oito horas diárias e 44 semanais prevista na legislação celetista brasileira⁸ não se aplica a esses trabalhadores.

Além disso, ainda que alguma regulação sobre a quantidade de horas diárias para *login* na plataforma fosse concebida (o que poderia ocorrer, inclusive, por meio de negociação coletiva), a fiscalização e efetiva limitação não é tarefa simples. Ocorre que, como mencionado na seção 4.2.1, a maior parte dos trabalhadores não é cadastrada em apenas uma plataforma, de maneira que, ainda que uma das plataformas suspenda o acesso do trabalhador em razão da limitação das horas trabalhadas, é certo que o *crowdworker* poderá se conectar as demais plataformas em que tiver cadastro.

Nesse sentido, a remuneração por tempo de trabalho seria mais útil do que a remuneração por tarefa, uma vez que haveria mais previsibilidade no valor a receber e o trabalhador poderia restringir, pessoalmente, a quantidade de horas trabalhadas.

A limitação da jornada de trabalho constitui-se como verdadeira norma de saúde e segurança do trabalhador. Em última medida, o trabalhador que desenvolve atividades em sobrejornada põe em risco não só o trabalho realizado, que perde em

⁸ O artigo 58 da CLT (1943, *online*) assim prevê:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

qualidade, como sua própria saúde física e mental. Sobre o tema, ensina Delgado (2018, p. 1021):

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões, têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Miskulin (2019, p. 292) destaca ainda que:

Além do mais, se, por um lado, a flexibilização que agrada a tantos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais permite melhor organização do tempo, convívio familiar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por outro, em razão do tempo de trabalho, condicionar os ganhos pode intensificar o ritmo de trabalho e afetar a saúde e segurança do trabalhador em aspectos físicos e psicológicos.

Ou seja, sendo maior a liberdade conferida ao trabalhador para definir a jornada de trabalho, maior será a quantidade de horas trabalhadas, pois não há a percepção de que, há longo prazo, o ritmo de trabalho pode prejudicar a saúde, além de que, de forma mais imediata, as necessidades econômicas tem maior peso na decisão do trabalhador em continuar trabalhando após longas jornadas, diante de um contexto de remuneração instável e demanda inconsistente.

Dessa forma, defende-se que o direito à limitação de jornada e, conseqüentemente, o direito à desconexão devem ser considerados irrenunciáveis, cabendo à plataforma, em consenso com a representação coletiva, encontrar meios de limitar o trabalho do *crowdworker*, inclusive com a suspensão do *login* do trabalhador após atingir a quantidade máxima de horas trabalhadas.

Não resolverá a questão, mas já é um indício de que a jornada será mais controlada. Neste ponto, converge-se à ideia da autora (MISKULIN, 2019, p. 301) de que por analogia pode-se utilizar a limitação legal do artigo 58 e seguintes da CLT. Em última medida, a limitação é norma de saúde pública, pois a redução da

quantidade de horas trabalhadas diminui o impacto na utilização do sistema único de saúde e, posteriormente, da previdência social.

É inegável, portanto, que o direito à limitação de jornada é intrinsecamente relacionado ao direito à saúde e segurança no trabalho. No caso dos trabalhadores de plataforma e, dos autônomos de forma geral, o maior impacto na saúde é econômico: quem não trabalha, não recebe.

O direito ao meio ambiente de trabalho sadio é inerente ao trabalhador, não fazendo a legislação distinção para o trabalho do *crowdworker*. O artigo 7º, XXII da Constituição da República (1988, *online*) prevê ser direito do trabalhador “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Na mesma seara, o artigo 196⁹, da mesma constituição, prevê que ser a saúde é direito de todos e dever do Estado”.

Assim, independente da configuração do vínculo empregatício ou classificação do trabalhador de plataforma em outra categoria, é dever de todos, inclusive da empresa ofertante do trabalho e do próprio Estado, garantir a saúde do trabalhador enquanto pessoa e, conseqüentemente, dotado de dignidade.

Sobre o assunto, Miskulin (2019, p. 305) afirma que:

As normas de saúde e segurança do trabalho também devem ser adequadas ao meio ambiente de cada trabalhador, e, quando se fala em trabalho sob demanda por intermédio de plataformas digitais, várias peculiaridades são constatadas, inclusive com elevado nível de heterogeneidade que decorre das múltiplas atividades econômicas que adotaram esse formato de trabalho.

Especificamente em relação ao *crowdworker*, além das questões de jornada já mencionadas, chama-se atenção à ergonomia do trabalho realizado. É muito difícil, quase impossível, que haja controle sobre os aspectos ergonômicos do meio ambiente de trabalho, considerando que esse trabalhador desenvolve suas tarefas a partir da própria residência, na maioria das vezes.

O modelo de trabalho adotado pelas plataformas de *crowdwork* não permite que se controle o local da prestação de serviços, logo, a compensação deve

⁹ Prevê o artigo 196 da CRFB:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

ocorrer de forma financeira, isto é, deve-se incluir no custo da atividade e, conseqüentemente, na remuneração do trabalhador, o custo do meio ambiente laboral equilibrado sob a perspectiva do meio ambiente físico.

Em outras palavras, significa dizer que o trabalhador deve ser auxiliado para a promoção do trabalho decente sob o ponto de vista da ergonomia, isto é, ou a empresa garante ao trabalhador o acesso adequado ao maquinário necessário para o correto desenvolvimento de suas atividades (cadeira, mesa e meios informáticos necessários), ou repassa o valor desse custo sob a forma de remuneração, para que o trabalhador possa arcar com os custos dessas demandas. O apontamento do valor recebido a tal título deve ficar bem claro nas contas do trabalhador, de forma até mesmo a garantir segurança jurídica para ambas as partes em caso de eventual judicialização da relação.

No que tange à saúde mental do *crowdworker*, além da já sinalizada exposição aos riscos decorrentes da moderação de conteúdo, indica-se a pressão posta para conclusão das atividades no menor tempo possível como indicador de alerta para o aspecto psicológico. A questão se posiciona de forma semelhante ao trabalhador convencional que trabalha sob altas metas, como é o caso do vendedor e do bancário.

Como forma de mitigar os danos à saúde do trabalhador, o relatório *Safety and health at the heart of the future of work*, publicado pela OIT em 2019 (2019, *online*), relata medidas como a antecipação de novos riscos com base em novas tecnologias, a multidisciplinaridade na gestão da saúde do trabalhador, a ampliação das possibilidades de saúde pública, o aumento da relevância das normas internacionais de saúde e segurança do trabalho e o reforço do papel das normas estatais na promoção da saúde e segurança do trabalhador.

O aumento da inferência das tecnologias no mercado de trabalho e no modo de organização e gerenciamento deste faz com que aumente a capacidade empresarial de extrair, analisar e tratar os dados pessoais do trabalhador, que também são usuários da plataforma.

A autorização para captação e análise de dados, em regra, se dá no momento de adesão aos termos da plataforma. Esses dados passam a ser propriedade da plataforma e, caso queiram, podem inclusive dispor das informações para terceiros.

A quantidade e a qualidade dos dados obtidos não é claramente informada ao usuário/trabalhador. Não são divulgados quais dados são colhidos e por quanto tempo o dispositivo do trabalhador permanece sendo rastreado após o final da atividade.

Nesse sentido, aponta Miskulin (2019, p. 312), que:

No caso das plataformas digitais de trabalho, todos os dados gerados pelos trabalhadores são de propriedade da plataforma, aí inclusos não só os dados pessoais dos trabalhadores e aqueles referentes ao seu histórico funcional, mas também outros um pouco mais amplos, como a distância percorrida, o trajeto, a velocidade, o tempo de espera, apenas para exemplificar.

A autora trata especificamente dos trabalhadores de aplicativos de corridas urbanas, mas o exemplo é perfeitamente aplicável aos *crowdworkers*. As plataformas são capazes de captar o tempo de trabalho, as comunicações dos trabalhadores, os *sites* que acessou, o tempo ocioso na plataforma, entre outros.

Segue ainda mencionando que (MISKULIN, 2019, p. 313):

O monitoramento do comportamento do trabalhador também pode ser realizado sem que ele tome conhecimento de que está sendo vigiado, até porque a plataforma pode ocultar suas práticas como forma de esconder o controle sobre o trabalho realizado, para evitar a configuração de relação de emprego.

Mas, a Lei Geral de Proteção de Dados¹⁰ (2018, *online*) reconheceu a importância da transparência no que tange à captação de dados, não excluindo o

¹⁰ Os artigos 1º a 3º da LGPD (2018, *online*) preveem que:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

trabalhador de plataforma, que também é usuário do sistema. Ressalta, expressamente, ser direito da pessoa natural ou jurídica envolvida na captação de dados os direitos fundamentais à liberdade, privacidade e informação, comunicação, honra e imagem.

Além disso, prevê ser obrigatório o acesso aos dados captados e a possibilidade de o usuário requerer, a qualquer tempo, a interrupção da captação e exclusão dos dados já recebidos.

Assim, as plataformas digitais devem, também em relação aos dados dos trabalhadores que para elas prestam serviços, informar quais dados estão sendo coletados, qual a finalidade da captação e qual a destinação das informações, bem como garantir o direito do trabalhador de receber, retificar e excluir os seus dados, caso assim deseje.

No mesmo sentido, devem ainda possibilitar ao trabalhador enviar os dados de uma plataforma à outra – portabilidade – eis que as informações concernentes ao trabalho nada mais são do que a reputação do trabalhador, de forma que as atividades realizadas em uma plataforma e as avaliações recebidas devem fazer parte de seus direitos fundamentais à honra e à imagem.

O quinto direito elencado por Miskulin (2019, p. 328) é o direito à proteção previdenciária. Nessa seara, a classificação trabalhista em que se insere o trabalhador tem impactos sobre a proteção que irá receber.

Se o trabalhador for considerado autônomo, será contribuinte individual, nos termos do artigo 12, V da Lei 8.212/91¹¹ e, portanto, obrigatório, sendo

I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

§ 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.

§ 2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei.

¹¹ A Lei 8.212/91 (1991, *online*) prevê, em seu artigo 12, V:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

V - como contribuinte individual:

[...]

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

responsável pelas próprias contribuições sociais na alíquota de 11% sobre os valores recebidos das plataformas.

O trabalhador autônomo que presta serviços à empresas tem como responsável tributário pelas contribuições a própria empresa, que já deduz a alíquota previdenciária da remuneração do empregado. Nesse sentido, dispõe a Lei 10.666/2003 em seu artigo 4º¹².

Assim, cumpriria diretamente à plataforma, ainda que se trata-se de trabalhador autônomo, realizar o desconto e a contribuição previdenciária do trabalhador.

A Lei 13.640/1028¹³ (2018, *online*) determinou expressamente ser obrigatória a inscrição do motorista de aplicativo como contribuinte individual, tratando-o, por conseguinte, como trabalhador autônomo. A ideia pode ser levada por analogia ao *crowdworker*, de forma que essa categoria também ficaria protegida pela previdência social.

No que tange aos benefícios em espécie, Miskulin (2019, p. 331) destaca o seguro-desemprego:

O seguro desemprego, de acordo com o artigo 239 da Constituição Federal, é custeado pelos valores arrecadados do PIS e do Pasep e,

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

¹² A Lei 10.666/2003 (2003, *online*) dispõe que:

Art. 4º Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

¹³ A Lei 13.630/2018 alterou o artigo 11 da Lei 12.687/2012, que passou a contar com a seguinte redação:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

[...]

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 .

embora no Brasil o benefício seja concedido apenas a empregados em situação de desemprego involuntário, seria de grande valia a criação de um benefício semelhante, com requisitos preestabelecidos e mediante prévio custeio, para auxiliar financeiramente os trabalhadores sob demanda em plataformas digitais na hipótese de desligamento das plataformas por iniciativa destas.

De forma mais genéricas, os benefícios da previdência social teriam que ser repensados para se adequar aos *crowdworkers* e à categoria intermediária que estes representam.

Por fim, o direito à livre associação e negociação coletiva corrobora com as recomendações da OIT no sentido de garantir a liberdade de sindicalização (criar sindicatos, ser sindicalizado e manter-se ou não nessa condição) como indicador do trabalho decente.

A finalidade precípua do sindicato é de representar o trabalhador individual no plano coletivo através do sentimento de pertencimento à categoria comum. A força do trabalho desenvolvido de forma coletiva é muito maior e alcança a proteção de direitos que, individualmente, não teriam voz com o trabalhador.

Como aponta Miskulin (2019, p. 318), “a principal ferramenta à disposição dos sindicatos para fazer valer os interesses da categoria é a negociação coletiva, cujos instrumentos são as convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho”.

Enquanto representação coletiva, o sindicato tem a possibilidade de estabelecer o diálogo com empresas e com entes estatais, na tentativa de garantir direitos fundamentais a essa nova categoria de trabalhadores.

A fragmentação da atividade e a inexistência de estabelecimento empresarial diminuem a capacidade do trabalhador que se organizar coletivamente. O que deve prevalecer é o sentimento de pertencimento à mesma categoria, para que seja dado o primeiro passo para se reconhecer formalmente um sindicato.

Diante do cenário apresentado ao longo do presente trabalho, conclui-se que o *crowdwork* já é realidade no mercado de trabalho brasileiro, mas ainda não conta com a proteção jurídica adequada para que se possa dizer que o trabalho desenvolvido é decente. Ajustes precisam ser feitos, iniciando pela regulamentação do trabalhador perante o ordenamento jurídico, que é de maior importância para que os direitos comecem a ser garantidos. Falta, como já dito, uma lupa do poder público em direção aos *crowdworkers*.

A proposição dos 18 critérios¹⁴ para que se respeite o *crowdworker* em sua essência – com a dignidade necessária – demonstra claro posicionamento da OIT de que atualmente e, portanto, antes de passarem por revisões legislativas, os países não possuem um modelo jurídico que abrange esse trabalhador.

Em verdade, busca a OIT estabelecer uma “cartilha”, ou seja, uma série de recomendações que devem ser seguidas tanto pela legislação interna quanto pelas empresas em seu modelo de gestão, para tornar o trabalho dos *crowdworkers* digno.

Propõe-se, portanto, no cenário interno brasileiro, que seja revisitada a classificação jurídica dos trabalhadores para enquadrá-los em uma nova categoria (intermediária aos empregados e autônomos) de trabalhadores dependentes. Trata-se de categoria específica dentre os *crowdworkers*, que são aqueles que tem como atividade principal e renda majoritária os trabalhos para as plataformas, ou seja, são economicamente dependentes do *crowdwork*.

E, a partir dessa nova ordem, repensar a legislação trabalhista para adaptar os direitos mínimos de remuneração mensal digna, limitação de jornada, saúde e segurança, informação, livre associação e proteção previdenciária aos *crowdworkers*. Como se trata da atividade trabalhista, esses novos contratos de trabalho devem estar diante da jurisdição da Justiça do Trabalho.

A criação dessa nova categoria de trabalhadores seria também intermediária para os interesses das partes envolvidas na relação. Se, por um lado, as empresas e tomadores de serviço continuariam tendo o gerenciamento da atividade, com a determinação de valores a serem pagos, formas de contratação e inexistência de obrigações de fundo trabalhista, os trabalhadores teriam mais direitos garantidos – os fundamentais e não disponíveis, portanto, ainda que não fossem reconhecidos como empregados (com todas as verbas decorrentes do contrato de emprego).

Dessa forma, não estaria inviabilizado nem o serviço oferecido pela plataforma, que poderia manter as atividades como são realizadas hoje, e nem o trabalho decente do prestador de serviço.

Pensa-se, nesse sentido, que a atual disposição celetista não contempla esses trabalhadores, uma vez que é destinada aos empregados clássicos, com

¹⁴ Ver página 78.

subordinação jurídica objetiva. Por sua vez, o Código Civil também se desenha como insuficiente para proteger o trabalhador se considerado autônomo, eis que não abrange a vulnerabilidade econômica a que estão expostos no *crowdwork*. Desta forma, não há como se aproveitar as classificações existentes para esses trabalhadores.

Assim, diante da incompletude das hipóteses legais, é imperiosa a criação de um instituto jurídico que condense esse rol de direitos mínimos aos *crowdworkers* enquanto espécie nova de contrato de trabalho.

Mas, tem-se consciência de que o processo legislativo não pode ser feito com pressa. São necessários debates profundos de viabilidade legal, ética, econômica e tributária, inclusive com a sociedade civil. Até que uma legislação esteja pronta para abranger esses trabalhadores e garantir-lhes adequada proteção jurídica, eles trabalham em um limbo entre as obrigações de empregado, com tratamento de autônomo.

Enquanto isso, cabe ao Poder Judiciário, diante da omissão legislativa, repensar a subordinação jurídica, ampliando o conceito do instituto para integrar os *crowdworkers* e separando os direitos irrenunciáveis, para garantir-lhes, senão na condição de empregados, mas de trabalhadores, os direitos básicos elencados durante a pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia sempre desempenhou papel fundamental no modo de trabalhar. A depender do estado da arte tecnológica, o trabalho foi desempenhado de formas diferentes pela humanidade.

As revoluções industriais marcam esses períodos. Na primeira Revolução Industrial, a introdução das máquinas modernas movidas à vapor possibilitou o escalonamento da produção. Cem anos mais tarde, a segunda Revolução permitiu o início das operações com energia elétrica, alterando totalmente a dinâmica das jornadas de trabalho.

A terceira Revolução Industrial, sinteticamente, apresentou à humanidade aos computadores e máquinas inteligentes, permitindo, assim, a automação da produção em níveis jamais vistos.

No século XXI, a IV Revolução Industrial traz consigo a internet das coisas, a inteligência artificial, o *machine learning*, o uso desenfreado de algoritmos e a robótica, que influenciam diretamente no modo de trabalhar da presente geração. Como toda revolução, demanda a ruptura do modelo outrora existente e a adaptação da sociedade aos novos padrões.

A inteligência virtual incorporada às máquinas gera o aumento da produtividade e da eficiência dos mercados, bem como a redução de custos para a produção de bens e serviços e a disponibilidade imediata destes aos seus usuários.

Contudo, não são apenas benesses que surgem a partir da massificação das tecnologias de ponta. No contexto do trabalho humano, ação de trabalhar por inegáveis transformações em razão da indústria 4.0.

O trabalhador está muito mais especializado. É quase impossível a pessoa produzir um bem ou serviço com qualidade sozinho. A produção passa por diversas etapas, com o uso de tecnologias distintas, por vezes abrangendo vários países, até que o produto final chegue às mãos do consumidor.

Mas, ainda assim, são menos postos de trabalho disponíveis, e cada vez maior é a quantidade de pessoas sem emprego formal. À primeira vista, tem-se a dúvida se a quarta Revolução Industrial irá remodelar o trabalho humano ou apenas acabar com a ideia que temos hoje sobre trabalhar.

Isso porque, há tendência massiva à automatização de processos produtivos, que reduzem o custo e o tempo de produção e aumentam a escala, possibilitando que diversas atividades, inclusive algumas de inteligência humana, sejam aprendidas e desenvolvidas por máquinas, controladas por algoritmos.

Assim, os postos de trabalho restantes estão cada vez mais precarizados, ainda que demandem maior qualificação profissional e o desenvolvimento criativo. Fala-se, portanto, da flexibilização das condições de trabalho outrora existentes, que criam impactos positivos e negativos para o trabalhador.

Se as três primeiras revoluções industriais foram marcadas pela de direitos e garantias mínimas de trabalhabilidade pela mão de obra de cada geração – notadamente a fixação de jornada diária, a regulamentação de trabalhos perigosos e insalubres, a limitação dos trabalhos exercidos por crianças, os benefícios do trabalho da mulher, a remuneração mínima, os períodos de descanso, entre outros – a quarta revolução, rápida e amplamente difundida pelo mundo, tende a relativizar esses direitos em nome dos interesses do capital.

Nesse contexto, a utilização de inteligência artificial por meio de algoritmos vem alterando o gerenciamento do trabalho humano e ditando novas formas de desenvolvê-lo. O trabalho que ora se conclui buscou tratar especificamente do trabalho exercido por meio de plataformas virtuais, demonstrando qual é o atual contexto dessas atividades sob a ótica do trabalho decente.

Para tanto, dividiu-se os trabalhadores em duas categorias, conforme o entendimento de Valerio de Stefano. A primeira categoria é a dos *gig workers*, ou seja, trabalhadores que desenvolvem tarefas que em determinada localidade, como é o caso dos motoristas de aplicativos e entregadores de *delivery*. Eles precisam estar fisicamente na cidade ou na região em que prestam o serviço.

A segunda categoria é a dos *cloud workers*, que em tradução literal significa trabalhadores de nuvem, aqueles que realizam atividades *online*, sem a necessidade de se atrelarem à localidade específica. Basta, para tanto, a conexão com a *internet*. Nessa categoria enquadram-se os *crowdworkers*, que foram o objeto de estudo específico da presente dissertação.

O *crowdwork* foi definido, então, como a modalidade de trabalho *online* em que se disponibilizam microtarefas aos trabalhadores conectados a uma plataforma sob a modalidade de chamada aberta.

É uma modalidade de terceirização em que, diante do grande número de tarefas a serem realizadas, é contratada verdadeira multidão de trabalhadores, de onde se origina o termo *crowdwork* (em tradução literal, trabalho de multidão).

São atividades muito pequenas, que não teriam importância no contexto empresarial se individualmente consideradas, mas que precisam ser feitas em grande número e, assim, passam a ser economicamente relevantes. Em regra, são atividades simples que podem ser realizadas por qualquer indivíduo que tenha acesso à internet, não sendo necessárias maiores especializações.

A contratação da mão de obra é intermediada por plataformas digitais cuja função específica é mediar a relação entre o requerente da atividade e o trabalhador que se candidata a desenvolvê-la.

As plataformas, como regra, são consideradas apenas ponte entre os requerentes e profissionais, ou seja, não são reconhecidas como empregadoras e sequer possuem qualquer ingerência no trabalho realizado. Na realidade, algumas empresas sequer consideram os trabalhadores como tais, mas apenas como “participantes” ou “prestadores de serviço (OIT, 2018, p. 13).

A gestão desses trabalhadores é exclusivamente algorítmica, isto é, não há um sistema de pessoal hierarquizado para distribuição das tarefas pelos trabalhadores cadastrados. Pelo contrário, ao selecionar as especificidades de sua tarefa, o requerente indica ao algoritmo da plataforma a quais trabalhadores pode ser oferecida a atividade, seja por geolocalização, seja por formação e habilidade ou qualquer outra característica.

A plataforma, então, se beneficia cobrando do trabalhador um percentual sobre a atividade realizada e para destaque do perfil no aplicativo e, do requerente, uma taxa sobre o valor proposto para o serviço, bem como para classificações adicionais como oferta para os melhores prestadores e divulgação privilegiada da tarefa.

O trabalho é remunerado pelo próprio requerente, que o paga diretamente à plataforma. A definição do valor ofertado pela tarefa é também decidida por quem

contrata o serviço e, normalmente, tratam-se de centavos de dólar por tarefa realizada.

Diante da oferta de mão de obra abundante nas plataformas e da necessidade de acesso ou complementação da renda familiar, os trabalhadores se submetem extensas jornadas de trabalho com remunerações muito aquém das necessidades mínimas de sobrevivência.

E, em que pese a flexibilidade de trabalhar no horário mais conveniente e possibilidade de escolha do montante de trabalho e das tarefas que irá realizar, muitas vezes o trabalhador é obrigado a aceitar tarefas em horários supostamente de descanso, eis que o planejamento pessoal fica prejudicado diante da imprevisibilidade das tarefas disponíveis.

Não existem entraves apenas no quesito remuneração. Não há como se confirmar se a estrutura ambiental para o trabalho a ser desenvolvido é ergonômica e psicologicamente confortável aos trabalhadores que, muitas vezes, ficam conectados em suas próprias residências.

No mais, os prestadores de serviço de plataforma não possuem acesso aos benefícios sociais. Não são considerados trabalhadores e, conseqüentemente, não realizam contribuições para a Previdência Social. O impacto das atividades precarizadas na previdência social será sentido em um futuro não tão distante.

Para evidenciar a dinâmica do *crowdwork*, tomou-se como exemplo a plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT), considerando ser a mais antiga e difundida entre os trabalhadores. Evidenciou-se que a relação de trabalho é absolutamente fluida, não existindo mais o contrato de emprego engessado sobre o qual outrora o Direito do Trabalho se debruçava. É o resultado da flexibilização pregada pelo capitalismo 4.0.

Após a descrição da atividade da AMT, a pesquisa buscou definir quais as necessidades mais iminentes aos trabalhadores na realidade brasileira. Partiu-se, portanto, da necessária regulação da atividade, o que ainda não foi objeto de discussão pelo Poder Legislativo pátrio.

O capítulo seguinte foi dedicado a análise dos requisitos do vínculo de emprego detidamente diante do *crowdwork*. Definiu-se, portanto, que o trabalho de microtarefas *online* conta com não eventualidade, pessoa física, pessoalidade e onerosidade.

A zona grise que torna controvertida a existência (ou não) de vínculo de emprego reside na subordinação. Nessa seara, a doutrina não é uniforme. Dentre os modelos de subordinação existentes, a única que abrangeria os *crowdworkers* seria a subordinação jurídica integrativa, ainda pouco explorada pelo Direito enquanto ciência. Os frutos do trabalho não pertencem ao trabalhador, mas ao requerente, o prestador de serviços não está inserido na organização empresarial mas, ao mesmo tempo, é mais do que um trabalhador autônomo, pois seu trabalho é regido pelas diretrizes apresentadas pela empresa e pelo requerente do serviço.

Ou seja, seria tratar o trabalhador em verdadeira categoria intermediária, pois é mais dependente do que um trabalhador autônomo e menos subordinado do que um empregado, pois possui características peculiares como o trabalho integralmente realizado em *homeoffice* e com jornadas definidas pelo próprio trabalhador.

Esse é, portanto, o ponto chave da pesquisa. Buscou-se propor a criação dessa terceira categoria de trabalhadores na legislação brasileira, uma vez que as modalidades de contrato hoje existentes não comportam integralmente esse novo trabalhador. Entende-se que se trata de uma modalidade de trabalho nova, que ainda precisa ser regulada pelo Direito em lei específica. Exemplificou-se, assim, os trabalhadores com contratos diferenciados, como é o caso dos representantes comerciais e dos profissionais de salão de beleza.

A ideia é que se repense o Direito do Trabalho de forma modular, ou seja, cada instituto deve ser reavaliado e adaptado para ser aplicado aos *crowdworkers*, uma vez que o contrato não é integralmente subordinado e, tampouco, autônomo. A consequência dessa revisitação aos institutos será garantir ao trabalhador meios para que exerça o trabalho decente, como posto pela Organização Internacional do Trabalho.

O trabalhador deve, nesse cenário, ser considerado enquanto ser humano dotado de dignidade e sobre o qual deve recair patamar civilizatório mínimo. Busca-se garantir indiscriminadamente ao trabalhador – de plataforma ou tradicional – um trabalho que seja produtivo, garanta a igualdade de tratamento para todos, proporcione remuneração justa e adequada, que tenha seguro e respeite a saúde do profissional e tenha proteção social futura.

Foram adotadas, ainda, as perspectivas de trabalho decente pensadas por Platon Azevedo Neto e Patrícia Maêda. Para Azevedo Neto, os direitos básicos a serem garantidos aos trabalhadores seriam a dignidade, liberdade, igualdade, saúde e segurança, remuneração justa e a imperiosa atividade lícita.

Já para Patrícia Maêda, para que o trabalho por intermédio de plataformas ser considerado decente, estaria-se diante de salário mínimo com periodicidade mensal, limite de jornada e direito à desconexão, direito à saúde e segurança no trabalho, direito à informação e portabilidade de dados, direito à livre associação e negociação coletiva e direito à proteção previdenciária.

Entende-se, após as discussões travadas no desenvolver da pesquisa, que a tecnologia por trás do trabalho exercido pelo *crowdworker* são mais evidentes do que o trabalhador em si. Em outras palavras, a sociedade vangloria-se dos esforços que culminam nas novas tecnologias, mas esquece do trabalho invisível realizado por verdadeira multidão de seres humanos totalmente desprovidos de qualquer proteção trabalhista e social.

Na realidade, muitas vezes sequer se tem consciência de que a tarefa foi realizada por um ser humano, tão grande que é a inteligência atribuída as máquinas.

Alguém tem que falar pelo *crowdworker*, pois a tecnologia fala em nome do capitalismo. O algoritmo é projetado para cumprir as necessidades da empresa, em um contexto dicotômico aos interesses do trabalhador. Essa função tem que ser exercida pela regulação estatal, que ainda não se ocupou em definir a posição jurídica nessa nova área.

Qualquer discussão sobre qual direito deve (ou não) ser estendido ao trabalhador de plataforma passa, necessariamente, pela sua classificação jurídica. Daí a importância em definir, não como empregado, não como autônomo, mas considerando as peculiaridades dessa nova modalidade de trabalho, dessa nova forma de trabalhar.

Propõe-se, portanto, no cenário interno brasileiro, que seja revisitada a classificação jurídica dos trabalhadores para enquadrá-los em uma nova categoria (intermediária aos empregados e autônomos) de trabalhadores dependentes. Trata-se de categoria específica dentre os *crowdworkers*, que são aqueles que tem como atividade principal e renda majoritária os trabalhos para as plataformas, ou seja, são economicamente dependentes do *crowdwork*.

E, a partir dessa nova ordem, repensar a legislação trabalhista para adaptar os direitos mínimos de remuneração mensal digna, limitação de jornada, saúde e segurança, informação, livre associação e proteção previdenciária aos *crowdworkers*.

A criação dessa nova categoria de trabalhadores seria também intermediária para os interesses das partes envolvidas na relação. Se, por um lado, as empresas e tomadores de serviço continuariam tendo o gerenciamento da atividade, com a determinação de valores a serem pagos, formas de contratação e inexistência de obrigações de fundo trabalhista, os trabalhadores teriam mais direitos garantidos – os fundamentais e não disponíveis, portanto, ainda que não fossem reconhecidos como empregados (com todas as verbas decorrentes do contrato de emprego).

Dessa forma, não estaria inviabilizado nem o serviço oferecido pela plataforma, que poderia manter as atividades como são realizadas hoje, e nem o trabalho decente do prestador de serviço.

Pensa-se, nesse sentido, que a atual disposição celetista não contempla esses trabalhadores, uma vez que é destinada aos empregados clássicos, com subordinação jurídica objetiva. Por sua vez, o Código Civil também se desenha como insuficiente para proteger o trabalhador se considerado autônomo, eis que não abrange a vulnerabilidade econômica a que estão expostos no *crowdwork*. Desta forma, não há como se aproveitar as classificações existentes para esses trabalhadores.

Assim, diante da incompletude das hipóteses legais, é imperiosa a criação de um instituto jurídico que condense esse rol de direitos mínimos aos *crowdworkers* enquanto espécie nova de contrato de trabalho.

Mas, tem-se consciência de que o processo legislativo não pode ser feito com pressa. São necessários debates profundos de viabilidade legal, ética, econômica e tributária, inclusive com a sociedade civil. Até que uma legislação esteja pronta para abranger esses trabalhadores e garantir-lhes adequada proteção jurídica, eles trabalham em um limbo entre as obrigações de empregado, com tratamento de autônomo.

Enquanto isso, cabe ao Poder Judiciário, diante da omissão legislativa, repensar a subordinação jurídica, ampliando o conceito do instituto para integrar os

crowdworkers e separando os direitos irrenunciáveis, para garantir-lhes, senão na condição de empregados, mas de trabalhadores, os direitos básicos elencados durante a pesquisa.

O trabalho decente é consequência dessa modulação de direitos. A discussão sobre a dignidade do trabalho humano não é nova, é apenas adaptada aos contornos que vem ganhando o mercado de trabalho pós industrial.

Na era da instantaneidade, deve-se refletir até que ponto é correto pensar na redução de custos e no aumento da eficiência sob o reflexo de retirar dignidade daqueles que trabalham.

A tecnologia sempre vai se reinventar, cumpre ao Direito, portanto, acompanhar as evoluções para que não se perca a essência do trabalho: a humanidade.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho decente. In: **Desafios do desenvolvimento**. Ano 3, Ed. 21, abril/2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802:catid=28&#:~:text=%C3%89%20trabalho%20adequadamente%20remunerado%2C%20exercido,social%20e%20o%20di%C3%A1logo%20social. Acesso em: 19. jul. 2022.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. por Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- AMAZON MECHANICAL TURK. **Help**. Disponível em: <https://www.mturk.com/help>.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas**. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/422/344>
- AZEVEDO NETO, Platon Texeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. In: Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, mar. 2017.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.
- BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital**. 2000. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, University of São Paulo, São Paulo, 2000. Acesso em: 13. Nov .2020.
- BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21. jul. 2022.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19. jul. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04. jul. 2022.

_____. **Lei Complementar n. 150**, de 1º de junho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 19. jul. 2022.

_____. **Lei 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 24. jul. 2022.

_____. **Lei 10.666**, de 8 de maio de 2003. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm. Acesso em: 24. jul. 2022.

_____. **Lei 13.640**, de 20 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 24. jul. 2022.

_____. **Lei 13.709**. Lei Geral de Proteção de Dados, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 23. jul. 2022.

BARZOTTO, Luciane; LANNER, Maíra. Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a Convenção 189 a OIT. In: **Revista Jurídica de los Derechos Sociales (Lex Social)**. Vol. 9, n. 2/2019. Disponível em: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4219/3493. Acesso em: 22. jul. 2022.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos (jobshift): os desafios da sociedade pós industrial**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. 1 ed. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

_____. **Machine, platform, crowd**: harnessing out digital future. 1 ed. New York: W. W. Norton & Company, 2017.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT/OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf .

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 19 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2021.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 87, n. 1, jan./mar. 2021

CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. **From Amazon to Uber**: defining employment in the modern economy. Boston University Law Review. Disponível em: <https://www.bu.edu/bulawreview/files/2016/10/CUNNINGHAM-PARMETER.pdf>. Acesso em: 21. Jul. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Análise jurídica do trabalho on demand e do crowd working à luz do neoconstitucionalismo**. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/TRABALHO-ON-DEMAND-E-DO-CROWD-WORKING-Dallegrave-10.01.2020.pdf>. Acesso em: 04. jul. 2022.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós industrial. Brasília: Editora da UNB, 1999.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *In: **Conditions of work and employment series***. n. 71. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. A parassubordinação no Direito do Trabalho: conceito, objetivos e efeitos jurídicos. **Revista Direito Das Relações Sociais e Trabalhistas**. Disponível em: <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v1i1.67>. Acesso em: 19. jul. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo:

LTr, 2018.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho.** Palestra realizada no XI Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, em Brasília/DF, em 25. mar. 2006. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6136503.pdf>. Acesso em: 19. jul. 2022.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021:** Por trabalho decente na economia de plataforma. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 04. Jul. 2022.

FELSTINER, Alek. **Working the crowd:** employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, v. 32, n. 1, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.15779/Z38Z92X>

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. SARLET, Ingo Wolfgang. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. In: SARLET, Ingo Wolfgang. TIMM, Luciano Benetti. **Direitos fundamentais:** orçamento e reserva do possível. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho:** aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GOODWIN, Tom. The battle is for the costumer interface. **Techcrunch**, 03. mar. 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 18. jul. 2022.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. O trabalho decente como síntese principiológica e o centenário da Organização Internacional do Trabalho. In: **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho:** O Direito do Trabalho, hoje: novas tendencias do Direito do Trabalho Contemporâneo. Ano XXIII, n. 23. São Paulo: LTr, 2020.

HIRAMOTO, Rogério Kiyoshi. **The future of work:** an empirical examination of job perception of gig-workers. Dissertação. 48p. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8610018. Acesso em: 04. Jul. 2022.

HOWCROFT, Debra; BERGVALL-KAREBORN, Birgitta. **A typology of crowdwork platforms.** Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017018760136>. Acesso em: 10. mai. 2022.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing:** a definition. Disponível em: https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html. Acesso em: 18. jun. 2022.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado:** trabalho virtual em um mundo real. 1

ed. Campinas: Editora Unicamp, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (doutorado). São Paulo, 2019.

ITÁLIA. **Legge 128/2019**. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. 2. nov. 2019. Disponível em: <https://www.infoparlamento.it/Pdf/ShowPdf/6067>. Acesso em: 20. jul. 2022.

LYKOURENTZOU, I.; ROBERT JR. L. P.; BARLATIER P.-J. Unleashing the Potential of Crowdwork: The Need for a Post-Taylorism Crowdsourcing Model. **M@n@gement**, v. 24, n. 4, p. 64-69, 15 Dec. 2021. Disponível em: <https://management-aims.com/index.php/mgmt/article/view/8373>. Acesso em: 04. jul. 2022.

MAÊDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MILLAND, Kristy. O trabalho para a inteligência artificial e a organização dos trabalhadores. *In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 26, n. 4, p. 31-34, Dec. 1986. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901986000400003&lng=en&nrm=iso.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fábio. Os brasileiros que trabalham na Amazon Mechanical Turk. *In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2021.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do Direito e do Processo do Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MOHLMANN, Marelke; ZALMANSON, Lior. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy, **Ata da Conferência Internacional sobre sistemas de informação (ICIS 2017)**, Seul, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy. Acesso em: 19. jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 22. jul. 2022.

_____. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” reconhece a importância fundamental da **redução de desigualdades em suas diversas formas de manifestação como uma condição para o atingimento do desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22. jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em 20. mai. 2022.

_____. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf>.

_____. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22. jul. 2022.

_____. **World employment and social outlook: trends 2021**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

_____. Memória del director general: trabajo decente. In: **Conferencia internacional del trabajo 87^a**, junho/1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 22. jul. 2022.

_____. **Safety and health at the heart of the future of the work**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_678357.pdf. Acesso em 23. jul. 2022.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**. Nova York: Oxford University Press, 2018.

PRIBERAM. **Dicionário da língua portuguesa**. Decente. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/decente>. Acesso em: 22. jul. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 741-764, Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922020000300741&lng=en&nrm=iso.

SANTOS, Ana Carolina Mendes dos. **O trabalho em plataformas digitais: uma análise do microtrabalho**. Dissertação. 134p. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11145905. Acesso em: 04. Jul. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHMIDT, Florian. **Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work**. Good society – Social democracy, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work. Acesso em 04. jul. 2022.

SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy**. New York: Polity Press, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, Adrian Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Marina. **Taylorismo: quais as principais características desse modelo produtivo**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/taylorismo/>.

SILVA, Lucilaine Ignácio da; STELZER, Joana. Trabalho Decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). In: **Revista Videre**, 13(27), p.201–226. Disponível em: <https://doi.org/10.30612/videre.v13i27.12850>. Acesso em: 22. jul. 2022.

TOTVS. **Open Source (código aberto): veja como funciona**. 13 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/developers/como-funciona-um-software-open-source/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20open%20source,adapt%C3%A1%20Dla%20para%20objetivos%20variados>. Acesso em: 20. jul. 2022.

VAKHARIA, Donna; LEASE, Matthew. **Beyond AMT**: an analysis of crowdwork platforms. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/1310.1672.pdf>

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martjin. **The platform society**. New York: Oxford University Press, 2018.

WOODCOCK, J; GRAHAM, M. **The GIG economy**: a critical introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs**: employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution. Janeiro de 2016. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito de trabalho a partir das novas realidades do Século XXI. São Paulo: LTr, 2019.