

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico que vem acontecendo nos últimos tempos está mudando as relações de emprego e de trabalho, que sofrem modificações diante dessa nova realidade. Tendo em vista as novas possibilidades de trabalho, oportunizadas pelas inovações tecnológicas, entendeu-se oportuno investigar a compatibilidade do conceito de trabalho decente com o trabalho realizado de forma digital. O tema se justifica pela exigência de uma resposta do Direito frente às provocações das novas tecnologias, que cada vez mais interferem no mundo do trabalho.

O trabalho digital já não é um pensamento futurista; está acontecendo neste momento; é presente; é realidade. O trabalhador já está laborando com tecnologias digitais; nesse sentido, pode-se falar em trabalhador digital. Cabe ao Direito dar uma resposta a esse trabalhador digital, considerando sua vulnerabilidade nas relações de trabalho, para que ele, assim como os demais trabalhadores, realize o ideal de trabalho decente. Diante dessa realidade, o objetivo do presente trabalho é verificar se o trabalho digital é capaz de propiciar uma ocupação produtiva, justamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana. Dado o caráter atual do tema e sua relação com as tecnologias da informação e da comunicação, foram utilizadas reportagens jornalísticas e informações de aplicativos para ilustrar as situações discutidas neste artigo, investigando-se as características do trabalho frente à digitalização a fim de verificar sua compatibilidade com o conceito de trabalho decente.

2 TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL

O conceito de trabalho decente foi introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1999, na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, e representa a síntese de sua missão histórica na promoção de iguais oportunidades para que homens e mulheres consigam um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999).

O trabalho em condições de liberdade abrange a ausência de trabalho forçado ou degradante. “O trabalho pressupõe a livre e espontânea vontade do trabalhador em desenvolver suas atividades” (STUCHI, 2014, p. 198). Quanto às condições de equidade no trabalho, significa dizer que os trabalhadores devem ser tratados com justiça e igualdade, sem

discriminação. As condições de segurança no trabalho referem-se à proteção da integridade do trabalhador em todos os aspectos. Os riscos inerentes ao trabalho devem ser minimizados, respeitando-se o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho sadio.

Segundo Miguel (2012, p. 333), trabalho digno está ligado às aspirações pessoais na vida profissional do indivíduo, já o trabalho decente está ligado às oportunidades de trabalho produtivo, sendo este com remuneração justa, seguro, com liberdade, com equidade, com proteção social extensiva aos familiares, com melhores perspectivas de crescimento individual e integração no ambiente social.

Para Leite (2018, p. 22), é do Estado o dever de criar mecanismos para debater e implementar políticas públicas de promoção do trabalho decente. Afirma a autora que a promoção do trabalho decente tem como característica dois pontos fundamentais: (a) a elaboração de políticas e ações intersetoriais no âmbito do emprego e da renda, educação, saúde, meio ambiente, assistência social, entre outros; (b) o amplo debate participativo entre as esferas governamentais, empresariais, sindicais e da sociedade civil.

No contexto da digitalização e uso de novas tecnologias na rotina laboral, a promoção do trabalho decente deve continuar sendo buscada, visto as possibilidades de violações a direitos fundamentais que as novas formas de trabalho podem apresentar. Atentos a essas mudanças trazidas pelas novas tecnologias, o Eurofound e a OIT (2017) publicaram um relatório, intitulado *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho), que apresenta os resultados de uma pesquisa desenvolvida em 15 países, incluindo o Brasil, em que são identificados diferentes tipos de trabalhadores que utilizam novas tecnologias para trabalhar a distância. Nesse relatório, o trabalho a distância é compreendido como aquele realizado fora das instalações de seus empregadores, o que inclui pessoas que trabalham de casa regularmente, pessoas que trabalham de casa ocasionalmente e pessoas que trabalham de outros lugares com frequência. Cabe a ressalva de que o trabalho a distância é evidentemente digital, visto que utiliza meios telemáticos para a prestação de serviço, mas não necessariamente virtual, uma vez que a atividade pode ser desenvolvida de forma presencial e sem o uso das tecnologias.

2.1 TRABALHO JUSTAMENTE REMUNERADO

O trabalho justamente remunerado, dentro do conceito de trabalho decente, é aquele em que a remuneração possibilita a satisfação das necessidades vitais mínimas do obreiro. A remuneração retribui “[...] adequadamente a contribuição do trabalhador para a produção da

riqueza” (GOSDAL, 2017, p. 49). Os trabalhadores de plataformas digitais podem enfrentar problemas em concretizar seu direito à remuneração justa. Os contratos com as empresas gestoras das plataformas podem conter cláusulas que autorizam a interferência na transação de pagamento do trabalhador. Existem cláusulas que permitem aos clientes de plataformas recusar a efetivação do pagamento do trabalho realizado se considerá-lo insatisfatório, sem que seja necessário justificar essa atitude. Ainda, é possível que o cliente da plataforma retenha o trabalho realizado, ignorando direitos de propriedade intelectual decorrentes deste trabalho. Agrava a situação a possibilidade de o cliente da plataforma realizar avaliações negativas do trabalhador, impactando diretamente sua classificação e, conseqüentemente, sua capacidade de trabalhar no futuro (STEFANO, 2016, p. 14).

O artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dispõe que os Estados Partes do Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, devendo ser assegurada uma remuneração que proporcione, no mínimo, um salário equitativo e uma existência decente para todos os trabalhadores e suas famílias. Nesse sentido, destaca-se a iniciativa da cooperativa belga SMartBe, uma cooperativa fundada em 1998 por *freelancers* que auxilia seus membros oferecendo seguro de saúde acessível e contribuições para aposentadoria, ajuda com documentos e pagamentos pontuais garantidos. Atualmente, a SMartBe abarca trabalhadores de plataforma em nove países europeus (Bélgica, França, Itália, Espanha, Alemanha, Reino Unido, Hungria, Áustria e Suécia)¹.

Outro exemplo que merece destaque é o caso da plataforma Prolific, que estimula o pagamento justo e “recompensas éticas” aos trabalhadores de pelo menos US \$ 6,5 por hora. Conforme pesquisa realizada pela OIT (2018, p. 53) sobre plataformas de trabalho digital, essa metodologia adotada pela Prolific representa uma remuneração maior que o salário mínimo nos países em desenvolvimento. Contudo, a Prolific calcula a remuneração pela tarefa com base no tempo levado para concluí-la, desconsiderando o tempo que o trabalhador leva para acessar a plataforma, passar por uma seleção e localizar uma tarefa para a qual esteja qualificado. Alguns trabalhadores relataram levar até uma hora pesquisando por tarefas às quais estavam aptos, sendo que demoravam aproximadamente uma hora para as concluir.

Se essa sobrecarga for levada em conta, a remuneração real por hora é bastante reduzida, mesmo na Prolific, que publica tarefas com pagamentos acima da média (cerca de £ 18 por hora), se comparado com outras plataformas de *crowdwork*. Dessa forma, uma tarefa de

¹ Para mais informações sobre a plataforma SMartBe, acesse <<https://smartbe.be>>.

£ 18 por hora que leva, em média, apenas um minuto para ser concluída, paga apenas £ 0,30 por tarefa. Para realmente ganhar o total de 18 libras, um trabalhador teria que localizar e completar 60 tarefas de um minuto cada. O esforço necessário para localizar e concluir tarefas e a disponibilidade insuficiente de tarefas em muitas plataformas tornam quase impossível alcançar um salário mínimo em plataformas de trabalho coletivo, mesmo que as tarefas individuais tenham preços relativamente mais altos que a média.

Ainda, a pesquisa realizada pela OIT (2018, p. 53) alerta para as possibilidades de pagamento injusto quando a supervisão das tarefas realizadas na plataforma é realizada por um algoritmo². A pesquisa cita o exemplo de uma tarefa específica realizada por três trabalhadores diferentes, sendo que o resultado de um dos trabalhadores é diferente do dos outros dois. Nessa situação, o algoritmo pode ser configurado para rejeitar automaticamente o trabalho com resposta divergente, mesmo a resposta estando correta, negando o pagamento pelo serviço prestado. A pesquisa ainda aponta a preocupação com a falta de transparência nesse processo de rejeição, uma vez que os trabalhadores não têm acesso às razões que motivaram a rejeição, bem como não possuem mecanismos de contestação.

2.2 TRABALHO EM CONDIÇÕES DE LIBERDADE

O trabalho decente em condições de liberdade “significa que a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva devem encontrar condições favoráveis ao seu desenvolvimento” (GOSDAL, 2017, p. 49). Pode ser exemplificado pela Convenção n. 98 da OIT, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, a qual estabelece a liberdade de trabalhadores e empregadores se organizarem para fomentar e defender seus direitos.

O exercício do princípio da liberdade pelos trabalhadores de plataformas pode ter mais obstáculos que os demais trabalhadores. A liberdade de associação é reduzida para os *crowdworkers*, visto que nessa modalidade de prestação de serviço os trabalhadores estão dispersos. Soma-se à dispersão a alta competitividade existente nessas plataformas de trabalho coletivo, o que pode desestimular a cooperação entre os trabalhadores (STEFANO, 2016, p. 9).

Há o receio do impacto negativo na reputação e na classificação do trabalhador caso ele se envolva em reivindicações de direito coletivo, pois a continuidade do trabalho depende

² Algoritmo é um conjunto das regras e procedimentos que levam à solução de um problema em um número finito de etapas.

da avaliação recebida em aplicativos ou até mesmo no *crowdwork* (STEFANO, 2016, p. 9-10). Ainda, tem-se a possibilidade da suspensão ou exclusão da plataforma como forma de retaliação. O monitoramento virtual constante é outra forma de inibir qualquer ativismo. Os trabalhadores de plataforma carecem de representação coletiva, e isso se deve por vários motivos, incluindo a dispersão na Internet e a relutância em exercer direitos coletivos, já que isso poderia levar à exclusão da plataforma (CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS, 2017, p. 6).

Para Jeremias Prassl (2018, p. 20), a principal estratégia para garantir um trabalho digno na economia de plataforma deve ser a incorporação do trabalhador em uma estrutura coletiva existente, abrangendo a organização de trabalhadores e troca de informações e consultas com plataformas por meio da negociação coletiva e codeterminação. Segundo o autor, um desafio que se apresenta é a construção e contínuo desenvolvimento de formas criativas de organizar e desenvolver o conteúdo da negociação coletiva para abranger áreas de especial interesse para os trabalhadores de plataformas.

Aguiar aponta a necessidade de criação de uma plataforma sindical-digital de empregos humanos, administrada pelo sindicato profissional. Esta plataforma teria como objetivo a “[...] preparação para manutenção de vida empregatícia no Mundo Digital do Trabalho” (AGUIAR, 2018, p. 81), servindo como instrumento de empregabilidade para aqueles trabalhadores que ainda necessitam se adaptar às novas tecnologias que alteram o meio ambiente de trabalho e trazem inovações para a relação de emprego. Os sindicatos, na defesa dos interesses do trabalhador, parte vulnerável desta relação, devem fornecer serviços de apoio concreto para os trabalhadores de plataformas.

Em pesquisa realizada por Eckhard Voss e Hannah Riede (2018, p. 50-51) para a Confederação Europeia dos Sindicatos, constatou-se que os trabalhadores de plataforma entrevistados têm um sentimento geral positivo em relação à organização de interesses coletivos. 83% dos entrevistados sugeriram que os sindicatos deveriam negociar com plataformas *online*. Cerca de 80% dos entrevistados acreditam que os sindicatos devem mediar os conflitos entre os trabalhadores de plataforma e os proprietários da plataforma. Mais de 80% dos entrevistados opinaram que os sindicatos deveriam organizar os trabalhadores da plataforma. Uma parte similar dos entrevistados concordou com a ideia de que os sindicatos devem apoiar a auto-organização dos trabalhadores de plataforma *online*. Ainda segundo a pesquisa, as percepções positivas em relação à atuação dos sindicatos em favor dos trabalhadores de plataforma indicam confiança na legitimidade e integridade dos sindicatos. Os

entrevistados são favoráveis à adoção de cooperativas e outras formas de organização dos trabalhadores de plataforma.

2.3 TRABALHO EM CONDIÇÕES DE IGUALDADE

O trabalho decente em condições de igualdade, segundo Thereza Gosdal (2017, p. 49), diz respeito a não discriminação, conforme critérios especificados na Convenção n. 111 da OIT, a exemplo de questões de gênero, raça, crença, deficiências, convicção política, dentre outros. A autora cita ainda a discriminação em razão do ajuizamento de reclamatória trabalhista.

Barzotto (2015, p. 206), sobre o trabalho decente em condições de igualdade, elenca a Convenção n. 100 e a Recomendação n. 90, que estabelecem o princípio da igual remuneração para homens e mulheres em trabalho de igual valor. Ainda são lembradas a Convenção n. 156 (não ratificada pelo Brasil) sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, a qual estabelece igualdade de tratamento de gêneros quando os trabalhadores possuam idênticas responsabilidades familiares.

Nesse sentido, cabe mencionar as conclusões do *European Working Conditions Surveys 2015* (EUROFOUND, 2017), estudo que proporciona uma visão geral das condições de trabalho na Europa. O referido estudo mostra as percepções dos trabalhadores em relação a como suas horas de trabalho se encaixam com seus compromissos familiares ou sociais. Os teletrabalhadores domiciliares regulares na União Europeia relatam um ajuste ligeiramente melhor entre suas horas de trabalho e seus compromissos familiares ou sociais do que os trabalhadores que sempre trabalham nas instalações do empregador. Quando se compara a percepção de homens e mulheres em relação ao teletrabalho regular, os percentuais são os mesmos. No entanto, é mais fácil para as mulheres do que para os homens conciliar a vida profissional com a vida familiar quando há uso intenso ou moderado de tecnologias da informação e comunicação (EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017).

Em relação à equidade, o trabalho em plataforma também pode ter efeitos negativos na vida do trabalhador. Slee (2017, p. 126-127) relata estudos que comprovam haver um padrão de discriminação racial no uso das plataformas digitais. Verificou-se, no aplicativo Uber, maior tempo de espera e maior número de cancelamentos de viagens para passageiros negros, ou para moradores de bairros mais humildes. No aplicativo Airbnb, em que pessoas (denominadas anfitriãs) disponibilizam suas propriedades para aluguel temporário, é possível verificar que anfitriões não negros cobram 12% a mais que anfitriões negros por aluguéis equivalentes.

Ferramentas de gerenciamento de trabalho remoto também estão disponíveis para conectar profissionais de todo o mundo em busca de oportunidades de emprego flexíveis, como a plataforma SheWorks, voltada para mulheres. A SheWorks se define como uma empresa de impacto social que trabalha para frear o desemprego vinculado ao gênero. Para tanto, aproveita-se da tecnologia de nuvem, de algoritmos e de uma plataforma de gerenciamento de força de trabalho³.

A plataforma SheWorks fornece ferramentas para contratar, monitorar e gerenciar equipes distribuídas em diferentes países, contando com a parceria de marcas líderes, incluindo Google, Facebook, Microsoft, Cisco Systems, SAP e EY. A plataforma afirma que mudando a forma como o trabalho é realizado com o uso de tecnologia digital e modelos de trabalho transparentes e flexíveis, é possível interromper o ciclo de desemprego de gênero e, como consequência, haverá retenção e engajamento de mais mulheres no espaço de trabalho, e um potencial de adição de US\$ 17 trilhões ao PIB global até o ano 2025.⁴

Além de conectar mulheres às ofertas de trabalho, via “SheWorks Academia” a plataforma oferece acesso a treinamento e certificação, auxiliando na capacitação e desenvolvimento profissional de habilidades relacionadas à tecnologia emergente e à inovação. As oportunidades de trabalhar fora dos limites dos escritórios tradicionais são enormes. A plataforma SheWorks é um exemplo de como as novas tecnologias podem ser aplicadas de maneira inteligente para tornar os trabalhos acessíveis a mulheres que, de outra forma, seriam excluídas da força de trabalho.

2.4 TRABALHO FORÇADO

O trabalho forçado refere-se a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar, onde a dignidade, a igualdade, a liberdade e a legalidade são princípios ignorados; é diferente de uma mera irregularidade trabalhista. De acordo com o artigo 2-1 da Convenção n. 29 da OIT, trabalho forçado ou obrigatório é todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. O conceito de trabalho forçado é amplo, abrange diversas situações de coação do trabalhador e pode ocorrer

³ Conforme consta na carta de apresentação da empresa, disponível no endereço eletrônico <<http://www.kmgi.com/emailing/SheWorks/fact-sheet/EN-fact-sheet.pdf>>

⁴ Dados estimados conforme consta na carta de apresentação da empresa, disponível no endereço eletrônico <<http://www.kmgi.com/emailing/SheWorks/fact-sheet/EN-fact-sheet.pdf>>.

em diferentes tipos de atividades econômicas⁵. Para a OIT, formas contemporâneas de escravidão, servidão por dívida e tráfico de pessoas são termos relacionados e abrangidos pela definição de trabalho forçado, embora não idênticos em sentido jurídico. Restrições à liberdade de circulação, retenção de documentos de identidade, violência física ou sexual, ameaças e intimidações, dívidas fraudulentas que os trabalhadores não conseguem pagar são indicadores de situações que equivalem a trabalho forçado.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, XIII, assegura a liberdade de exercício de ofício ou profissão. O trabalho forçado é vedado, sua imposição é um crime tipificado pelo Código Penal⁶ como crime de redução à condição análoga ao de escravo. Nesse sentido, a Convenção n. 105 da OIT impõe aos Estados a obrigação de abolir: o trabalho forçado como meio de coerção ou de educação política; a punição para pessoas que expressem opiniões políticas ou participem em greves; a utilização de trabalho forçado para o desenvolvimento econômico e sua realização como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Destaca-se iniciativa do Estado brasileiro no combate ao trabalho escravo, que criou um mecanismo de divulgação daqueles flagrados submetendo trabalhadores a essa prática. O cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, também conhecido como “lista suja”, foi criado pela Portaria n. 540, de 15 de outubro de 2004, do Ministério do Trabalho e Emprego. Atualmente, com a publicação da Medida Provisória 870 de 1º de janeiro de 2019, as informações sobre trabalho em condições análogas à escravidão passam a ser divulgadas pelo Ministério da Economia.

O trabalho forçado é exercido em condições degradantes, definidas por Brito Filho (2018, p. 99) como imposições do tomador de serviços contra a vontade do trabalhador, com prejuízos à sua liberdade, que resultam na privação de direitos mínimos. Conforme o autor, as condições degradantes de trabalho podem ser caracterizadas com base em três elementos:

1. a existência de uma relação de trabalho; 2. a negação das condições mínimas de trabalho, a ponto de equiparar o trabalhador a uma coisa ou a um bem; 3. a imposição

⁵ Cabe mencionar que a Convenção n. 29 da OIT prevê algumas exceções ao conceito de trabalho forçado, como o serviço obrigatório militar, a prestação de deveres cívicos, o trabalho realizado para lidar com uma situação de emergência e o trabalho prisional realizado em certas condições.

⁶ É a redação do artigo 149 do Código Penal: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: [...] § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.”.

dessas condições contra a vontade do trabalhador, ou com a anulação sua vontade, por qualquer circunstância que assim o determine. (BRITO FILHO, 2018, p. 101)

Considerando os elementos que Brito Filho aponta como caracterizadores de trabalho degradante e o conceito de trabalho forçado adotado pela OIT, cabe uma reflexão sobre uma nova profissão que se relaciona a maioria dos usuários de redes sociais, os “revisores de conteúdo”, pessoas contratadas para analisar publicações de usuários e decidir se o conteúdo é impróprio e deve ser excluído/bloqueado. Conforme matéria de 2018 divulgada pelo jornal português Expresso (BOURBON, 2018), que entrevistou revisores de conteúdo contratados pela empresa Accenture⁷ para analisar publicações de usuários do Facebook, a maioria dos trabalhadores possui entre 20 e 30 anos e são contratados remotamente. Após duas semanas de formação, esses trabalhadores passam a analisar conteúdos publicados, tendo, na maioria das vezes, apenas dez segundos para tomar decisões. Esses trabalhadores relatam receber baixos salários e terem que registrar em num programa específico todas as vezes que deixam sua estação de trabalho, além de reportar o motivo do afastamento.

Ainda segundo a reportagem, quando se candidataram à vaga de emprego, os trabalhadores não tinham clareza sobre as atividades a ser desempenhadas, e relatam que foram informados por telefone que o trabalho envolveria “conteúdo sensível” e foram questionados sobre se isso constituía um problema. Já contratados, os trabalhadores relatam que iniciavam suas atividades analisando conteúdos alegadamente “menos violentos”, como ofensas em comentários, fotografias ou vídeos de acidentes, publicações terroristas ou mutilação de animais. Caso se deparassem com algum conteúdo mais agressivo, poderiam recusar fazer a análise. No entanto, se diariamente 98% dos itens avaliados por um revisor estivessem corretamente classificados, este passava automaticamente para a equipe de “Prioridade Máxima”, encarregada de avaliar conteúdos mais sensíveis, como automutilação, suicídio, *bullying*, entre outros.

Um exemplo mais claro de trabalho forçado que é “oportunizado” pela mobilidade das novas formas de prestação de serviço, com efeitos prejudiciais relacionados até mesmo ao trabalho infantil é apresentado por Stefano. As chamadas *gold farming* consistem em um tipo de trabalho virtual em que o trabalhador é remunerado para procurar tesouros em jogos *online* para outros jogadores. Segundo Stefano (2016, p. 10), o risco de que existam “oficinas de caça ao tesouro” ou outras formas de trabalho forçado virtual, inclusive executado por crianças, não

⁷ A Accenture é uma empresa que presta serviços de estratégia empresarial, consultoria, digital, tecnologia e operações para clientes de mais de 120 países. Para mais informações sobre a empresa, acesse <<https://www.accenture.com/br-pt>>.

pode ser subestimado. O autor Stefano⁸ alerta para o risco de que esses locais de exploração de trabalho forçado virtual não sejam detectados por meio de instrumentos existentes destinados a combater o trabalho forçado – como os códigos de conduta e os mecanismos de monitoramento das cadeias de suprimentos – uma vez que tais instrumentos não se concentram nessa expressão potencial do trabalho forçado.

2.5 TRABALHO INFANTIL

A Convenção sobre os Direitos da Criança foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de novembro de 1989 e promulgada pelo Brasil em 21 de novembro de 1990, por meio do Decreto n. 99.710. Conforme o artigo 32.1 da referida Convenção, os Estados Partes reconhecem o direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja prejudicial para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Para que seja possível uma conceituação de trabalho infantil é necessário levar em consideração as Convenções da OIT n. 138 e n. 182. Tais Convenções trazem elementos que permitem classificar o trabalho como lícito ou ilícito, ou ainda permitido e não permitido.

A Convenção n. 138 da OIT estabelece que todo país que a ratifica deve especificar, em declaração, a idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho em qualquer ocupação. A idade mínima, de acordo com o §3º do artigo 2º da referida Convenção, não deve ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos. No entanto, o §4º do mesmo artigo faz uma ressalva para o caso em que a economia e as condições do ensino do País-Membro não estejam suficientemente desenvolvidas, hipótese em que a idade mínima para o trabalho poderá ser de quatorze anos, cumpridas condições elencadas na Convenção. Destaca-se que a Convenção n. 138 da OIT não considera trabalho infantil aquele prestado em estabelecimentos empresariais ou propriedades familiares, ressaltando apenas que os serviços prestados por crianças e adolescentes nessas circunstâncias não podem nem devem prejudicar os estudos, nem tampouco podem ser nocivos, perigosos ou prejudiciais ao desenvolvimento físico e mental do menor, como também não podem atentar contra a sua honra, moral e dignidade.

⁸ “For instance, codes of conduct and monitoring mechanisms regarding supply chains do not normally focus on this potential expression of forced labour.” (STEFANO, 2016, p. 10).

A Convenção n. 182 da OIT estabelece, em seu artigo 1º, que Todo Estado-membro que a ratificar deve adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, listadas no artigo 3º: (a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; (b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; (c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; (d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

O texto estabelece ainda atividades que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizadas, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral dos menores, e que deverão ser determinadas por uma comissão tripartite que, no caso brasileiro, elaborou uma lista de atividades, contempladas pela Portaria n. 20/2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, que discriminou 81 condições de trabalho consideradas insalubres ou perigosas, nas quais o trabalho do menor de 18 anos é proibido.

O Brasil, além de ratificar as convenções internacionais, possui legislação própria sobre o trabalho infantil, a exemplo do art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Merecem ser mencionados, também, o art. 227 da Constituição Federal – que dispõe sobre os deveres da família, da sociedade e do Estado para com a criança, o adolescente e o jovem –, os artigos 60 a 69 e 248 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990) – que dispõem sobre o direito à profissionalização e à proteção no trabalho –, e o Capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – que dispõe sobre a proteção do trabalho do menor.

Com o avanço das novas tecnologias, o acesso à internet ficou facilitado, inclusive para o público infantil, que é atraído por jogos *online*. Nesse sentido, Stefano alerta que “crianças com acesso à internet podem ser atraídas para executar atividades *online* remuneradas com dinheiro ou também créditos para jogos *online* ou em plataformas”⁹, a exemplo da já citada *gold farming*. O trabalho infantil em plataformas de jogos *online* é de difícil detecção, pois as

⁹ “Children with access to the internet may be lured to execute working activities online that are remunerated with money or also credits to be spent for online games or on platforms. (STEFANO, 2016, p. 10).

possibilidades de contornar os instrumentos tradicionais de combate ao emprego ilegal de crianças são ainda maiores. A exploração da mão de obra infantil em jogos *online* vem disfarçada de diversão e competitividade, em um mundo cheio de personagens e histórias fantasiosas que mergulham a criança em um universo mágico, mas que esconde o perigo real do trabalho infantil.

2.6 TRABALHO EM CONDIÇÕES DE SEGURIDADE

Há hoje a necessidade de se criar sistemas sociais e econômicos que garantam segurança básica e emprego, ao mesmo tempo que sejam capazes de adaptação em circunstâncias variáveis em um mercado global altamente competitivo. Para que haja trabalho decente em condições de seguridade, tem-se a necessidade de garantir “segurança básica e emprego, protegendo-se o trabalhador contra vulnerabilidades no trabalho, como a doença, a velhice e o desemprego” (GOSDAL, 2017, p. 50). Sobre o trabalho em condições de seguridade, Barzotto (2015, p. 206-207) destaca os princípios das Convenções n. 155 sobre seguridade e saúde dos trabalhadores e Convenção n. 161 (ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991) sobre serviços de saúde no trabalho, além da Convenção n. 102 (aprovada pelo Decreto Legislativo n. 269, de 19 de setembro de 2008, do Congresso Nacional), sobre seguridade social.

A proteção social dos trabalhadores digitais também é um desafio a ser superado. Muitos desses trabalhadores estão em situação de informalidade e, caso adoeçam ou atinjam a idade de aposentadoria, merecem amparo. Uma pesquisa realizada pela OIT (2018, p. 109-111) sobre as condições de trabalho em plataformas digitais apontou a necessidade de adaptação dos sistemas de proteção social para contemplar esses trabalhadores digitais, sugerindo a adoção de três critérios: (1) adaptar os mecanismos de seguridade social para abranger os trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato; (2) usar a tecnologia para simplificar a contribuição e os pagamentos de benefícios; (3) instituir e fortalecer mecanismos financiados por impostos.

Em relação ao primeiro critério, a sugestão é no sentido de que sejam elaboradas políticas que esclareçam a natureza da relação de trabalho e sejam definidos direitos e responsabilidades das plataformas em relação aos trabalhadores. O segundo critério traz a proposta de utilizar a tecnologia para facilitar a contribuição previdenciária dos trabalhadores digitais, que muitas vezes são cadastrados em inúmeras plataformas ao mesmo tempo, cada

uma sediada em um país diferente¹⁰. O terceiro critério sugere um piso de proteção social, financiado por impostos, que garanta um nível básico de proteção para esses trabalhadores.

Trabalho decente em condições de seguridade também diz respeito à necessidade de proteção da saúde física e mental do trabalhador, tema intrinsecamente associado ao meio ambiente do trabalho. Como o meio ambiente é diretamente vinculado ao direito à vida, o direito ao meio ambiente equilibrado é um direito fundamental e está vinculado à noção de solidariedade e dignidade humana representando, ao mesmo tempo, pressuposto e síntese das demais gerações ou dimensões de direitos humanos (BARZOTTO, 2012).

Relembre-se o conceito de trabalho decente para a OIT: respeito aos direitos no trabalho, promoção do emprego produtivo e de qualidade, extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Unindo esse conceito à necessidade de pensar estratégias para um desenvolvimento econômico e tecnológico em consonância com a preservação ambiental, surgem os “empregos verdes”, definidos como postos de trabalho decentes que contribuem para melhorar/preservar a qualidade ambiental (OIT, 2009). Os empregos considerados verdes envolvem atividades que ajudam a reduzir o consumo de energia e matérias-primas, pois contam com estratégias para redução das emissões de gases de efeito estufa¹¹, minimizando ou evitando a geração de resíduos e poluição, protegendo a biodiversidade e restaurando os serviços ambientais.

O trabalhador que utiliza tecnologias da informação e comunicação para desenvolver suas atividades evita deslocamentos e consumo de papel, por exemplo. Dessa forma, contribui para minimizar as emissões de gases de efeito estufa na atmosfera, podendo ser considerado um “trabalhador verde”. No entanto, é necessário estar atento às condições de trabalho, uma vez que, como já evidenciado neste capítulo, a digitalização do trabalho pode ocorrer em condições de precariedade e baixa renda. O meio ambiente de trabalho a que o empregado está submetido deve ser considerado, para que se garanta o respeito à dignidade do trabalhador.

2.7 TRABALHO DECENTE EM PLATAFORMAS DIGITAIS

¹⁰ Cita-se o exemplo do Banco de Previsión Social do Uruguai, que desenvolveu um projeto para a formalização de empresas e trabalhadores da economia compartilhada, por meio do qual se promove a cobertura da seguridade social a trabalhadores de serviços de transporte por intermédio de plataformas digitais. Para mais informações, consulte: <<https://www.bps.gub.uy/13212/foro-mundial-de-la-seguridad-social-en-el-uruguay.html>>.

¹¹ Os gases de efeito estufa (GEE) impedem ou diminuem a capacidade de o planeta perder calor, mantendo a atmosfera aquecida. O excesso de GEE na atmosfera causa o aumento da temperatura na Terra, a exemplo do dióxido de carbono (CO₂) e do metano (CH₄).

Em 2018, a OIT publicou os resultados de uma pesquisa sobre as condições de trabalho abrangendo 3.500 trabalhadores de 75 países que trabalham em plataformas de microtarefas (*crowdwork*), com dados coletados entre 2015 e 2017. As plataformas de microtarefas conectam empresas e clientes a uma grande lista de trabalhadores que se oferecem para a conclusão de tarefas pequenas, principalmente de escritório, que podem ser realizadas remotamente usando um computador e conexão de internet. Os clientes da plataforma publicam anúncios de tarefas em massa que precisam de conclusão; os trabalhadores selecionam as ofertas e são remunerados por tarefa individual ou trabalho concluído. As plataformas pagam aos trabalhadores o preço indicado pelo cliente/empresa, subtraída a taxa de intermediação.

A pesquisa intitulada *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: Rumo ao trabalho decente no mundo *online*) fornece um estudo comparativo de condições de trabalho em plataformas de microtarefas¹², abordando temas como: taxas de remuneração, disponibilidade de trabalho, intensidade de trabalho, rejeições e não pagamento pela tarefa concluída, comunicação do trabalhador com clientes e com operadores da plataforma, cobertura de proteção social, e os tipos de trabalho realizados. Os resultados da pesquisa apontam benefícios e desvantagens do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, além de sugerir 18 princípios para melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores, apresentados no quadro abaixo.

Quadro 1 - 18 princípios para melhorar as condições de trabalho em plataformas de trabalho digital.

1. Emprego	Muitos trabalhadores de plataforma são classificados como autônomos por força do contrato com a plataforma, no entanto apresentam características de subordinação e são penalizados se recusarem o chamado da plataforma. Trabalhadores que, na prática, são empregados, assim devem ser classificados.
2. Liberdade de associação	Os trabalhadores enfrentam dificuldade para ter seus anseios ouvidos pelos operadores de plataforma, pois não têm representação coletiva. É necessário garantir o direito de livre associação a sindicatos e possibilitar a negociação coletiva.
3. Salário	A remuneração pelo trabalho deve ser calculada com base em padrões claros e pré-estabelecidos, em conformidade com a legislação trabalhista, respeitado o salário-mínimo.
4. Transparência no pagamento e na cobrança de taxas	Os trabalhadores devem receber o valor total pelo qual os clientes são cobrados, em moeda corrente. Os trabalhadores não devem pagar para trabalhar, logo as taxas de intermediação não devem ser aplicadas.

¹² Tendo em vista que o estudo realizado pela OIT contempla apenas as plataformas digitais de microtarefas, e foi realizado com trabalhadores vinculados a cinco plataformas, opta-se por não analisar os resultados da referida pesquisa por entender-se que a abordagem pretendida neste artigo é mais ampla, abrangendo as plataformas de trabalho digital de forma geral. No entanto, entende-se que os 18 princípios propostos pela pesquisa são aplicáveis a qualquer trabalhador de plataforma digital, razão pela qual serão apresentados neste trabalho. No entanto, recomenda-se a leitura da pesquisa de forma integral, visto que traz dados bastante pertinentes para o entendimento dessa nova modalidade de prestação de serviço, além de apresentar um perfil detalhado sobre quem são esses trabalhadores.

5. Flexibilidade para recusar tarefas	Os trabalhadores não devem ser penalizados por recusarem algumas tarefas oferecidas ou por recusarem trabalhar em determinados horários.
6. Perdas decorrentes de problemas técnicos da plataforma	As plataformas devem ter um processo de relato de incidentes. Em caso de problemas técnicos com a tarefa ou plataforma, os trabalhadores não devem pagar o custo pelo tempo perdido ou pelo trabalho não realizado.
7. Critérios de não-pagamento	Devem ser estabelecidas regras claras em relação à opção de não pagamento pelo cliente. Os trabalhadores devem ter o direito de contestar o não pagamento, e tal contestação deve ser analisada por um operador (humano) da plataforma.
8. Compreensão dos termos de serviço	Assegurar que os termos de serviço sejam apresentados ao trabalhador de forma clara. Esses termos devem incluir o pagamento da tarefa, o tempo que o cliente levará para pagar pelo trabalho e, quando permitido, quais são as condições em que ocorre o não-pagamento.
9. Acesso à avaliação realizada por clientes	As avaliações e classificações dos trabalhadores não devem se basear nas taxas de não-pagamento, pois isso não necessariamente significa má prestação de serviço. Os trabalhadores devem ter acesso às justificativas para uma avaliação negativa. Comentários negativos sem motivos válidos devem ser removidas do histórico de avaliação do trabalhador.
10. Código de conduta e mecanismos de denúncia	Na ausência de acordos de negociação coletiva, as plataformas devem elaborar códigos de conduta para seus membros. As plataformas devem demonstrar a aplicação desses códigos, que devem proibir assédio ou conduta não profissional, além de estabelecer procedimentos para a denúncia de violações do código de conduta, com possibilidade de resposta do denunciado. Ainda, a plataforma deve ter mecanismo de suspensão ou encerrando de conta de reincidentes.
11. Capacidade de contestação dos trabalhadores	As plataformas devem garantir que os trabalhadores tenham a capacidade de contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados de testes de qualificação, as acusações de violações do código de conduta e os encerramentos de contas.
12. Acesso à avaliação e ao histórico do cliente	As plataformas devem estabelecer um sistema de avaliação do cliente que seja tão abrangente quanto o sistema de avaliação do trabalhador. Os trabalhadores devem poder avaliar os clientes, tendo acesso a avaliações realizadas por outros trabalhadores sobre esse mesmo cliente.
13. Instruções sobre as tarefas a serem realizadas	No caso de <i>crowdworkers</i> , que são pagos por tarefas, as plataformas devem garantir que as instruções da tarefa sejam claras e foram validadas antes da postagem de qualquer trabalho. Isso reduzirá a probabilidade de avaliação do trabalho como insatisfatório com consequente falta de pagamento.
14. Acesso ao histórico do trabalhador	Deve ser possível aos trabalhadores visualizar e exportar, a qualquer momento, um histórico completo de trabalho e reputação (incluindo informações de pagamentos recebidos para fins de tributação) que permita a formação de um “currículo”.
15. Possibilidade de fidelizar clientes	Deve ser permitido aos trabalhadores continuem uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma. Para tanto, devem existir políticas especificando condições justas e razoáveis para deixar a plataforma sem necessidade de pagamento de taxa; ou uma política de desativação com taxas parametrizadas.
16. Comunicação entre as partes	A plataforma deve assegurar um processo transparente e ágil de comunicação entre os trabalhadores e os clientes e operadores da plataforma respondam às comunicações dos trabalhadores de maneira rápida, educada e substantiva.
17. Conheça seu cliente	No caso de <i>crowdworkers</i> , existe a possibilidade de o cliente exigir sigilo quanto à prestação de serviço, caso em que os operadores da plataforma devem contatar o cliente para divulgar informações mínimas. Caso o sigilo não seja necessário, os trabalhadores devem ser informados sobre a identidade de seus clientes e o propósito do trabalho.

18. Segurança emocional/psicológica	As plataformas devem garantir que tarefas que possam ser psicologicamente estressantes e/ou prejudiciais (por exemplo, revisão de conteúdo de redes sociais) sejam claramente rotuladas pelos operadores da plataforma como conteúdo sensível. Os trabalhadores submetidos a essas tarefas devem ter acesso a aconselhamento ou apoio pago pelo cliente e / ou plataforma.
-------------------------------------	--

Fonte: adaptado de INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2018, p. 105-109).

A pesquisa realizada pela OIT chamou a atenção para muitos desafios enfrentados pelos trabalhadores de plataformas digitais, mas também mostrou que é possível proporcionar melhores condições de trabalho para essas pessoas. Como ponto de partida, é importante que esses trabalhadores da *gig economy* sejam reconhecidos, para que tenham garantido sua dignidade e assegurados seus direitos, sejam eles classificados como empregados, autônomos ou uma terceira categoria (a exemplo da parassubordinação). As plataformas digitais representam uma oportunidade de reinserção no mercado de trabalho para muitos trabalhadores, mesmo que temporariamente. Dessa forma, uma abordagem baseada em princípios para melhorar as condições de trabalho, a exemplo da proposta da OIT, pode ser um importante passo na trilha para o trabalho decente em meio ambiente digital.

Nesse sentido caminham os 193 Estados-Membros da Organização das Nações Unidas que, em setembro de 2015, estabeleceram 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável, a serem alcançados até 2030, incluindo o trabalho decente e o crescimento econômico. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos é o 8º objetivo da Agenda 2030, que abrange alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente, além da necessidade de erradicar o trabalho forçado, assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo pessoas em empregos precários.

3 CONCLUSÃO

O trabalho decente é aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana. O presente trabalho buscou verificar se esse conceito é compatível com o trabalho em plataformas digitais, entendido como aquele realizado por aplicativo ou na modalidade *crowdwork* (por tarefas). Evidenciou-se que é necessário estar atento às condições de trabalho, uma vez que a digitalização pode ocorrer em condições de precariedade, baixa renda, com privação da liberdade e ausência de equidade, como é o caso das *gold farmings*. Na

direção oposta, também se verificou que o trabalho na era digital traz oportunidade de inserção e geração de renda, uma vez que é mais flexível que as formas de trabalho convencionais, a exemplo da plataforma SheWorks, voltada para qualificação de mulheres e divulgação de sua força de trabalho.

O objetivo do apresentado trabalho foi verificar se o trabalho digital é capaz de propiciar um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador. Após analisar a doutrina que retrata o mundo do trabalho digital, verificou-se que é possível observar esforços com resultados positivos no sentido de garantir o trabalho digital decente, apesar de perceber que ainda é longo o caminho para que o Direito do Trabalho compreenda essa nova realidade.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. 2015. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente e sustentável. In: **Anais do 12 Congresso de Stress da ISMA -BR**, Porto Alegre, 2012.

BOURBON, Maria João. Como funciona em Lisboa o mundo secreto dos revisores de conteúdos do Facebook. **Expresso**, 06 maio 2018, Paço de Arcos (Portugal). Disponível em: <<https://expresso.pt/sociedade/2018-05-06-Como-funciona-em-Lisboa-o-mundo-secreto-dos-revisores-de-conteudos-do-Facebook#gs.46zfgo>>. Acesso em: 20 maio 2018.

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: LTr, 2018.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS. **Resolución de la CES sobre cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, en particular el trabajo colaborativo**. 2017. Disponível em: <<https://www.ccoo.es/bbcb4b1628cc513ebe954f292043127f000001.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

EUROFOUND. **Sixth European Working Conditions Survey: Overview report (2017 update)**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em:

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2018.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Geneva: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina. Principais Instrumentos de Direitos Humanos e o Trabalho Decente. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho:** trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Digital labour platforms and the future of work:** Towards decent work in the online world International Labour Office – Geneva, ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Director-General:** Decent Work. Geneva, jun. 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

LEITE, Letícia Mourad Lobo. O Papel do Estado na promoção do Trabalho Decente e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil:** Perspectivas e Diálogos Tripartites. 2018. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2018.

MIGUEL, Cássia Rochane. Trabalhador na agricultura: Olhar contemporâneo, déficit de trabalho decente. In: Barzotto, Luciane Cardoso (coord.). **Trabalho e igualdade:** tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Empregos verdes no Brasil:** quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229625/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho forçado?** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 dez. 2018.

PRASSL, Jeremias. Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions. 2018. **Report to the ETUC.** Disponível em: <<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

SHEWORKS. **About.** Disponível em: <<http://www.kmgi.com/emailing/SheWorks/fact-sheet/EN-fact-sheet.pdf>>. Acesso em: 07 jan. 2018.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the "just-in-time workforce"**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2018.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 155, p. 183-204, jan. / fev. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/97304>>. Acesso em: 06 jul. 2018.

VOSS, Eckhard; RIEDE, Hannah. Digitalisation and workers participation: what trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. 2018. **Report to the ETUC**. Disponível em: <<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2018.