III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (III CIDIA)

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

ROMULO SOARES VALENTINI

AGHISAN XAVIER FERREIRA PINTO

MARINA DE CASTRO FIRMO

R382
Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (III CIDIA): Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Aghisan Xavier Ferreira Pinto, Rômulo Soares Valentini e Marina Castro Firmo – Belo Horizonte: Skema Business School, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-517-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: A inteligência artificial e os desafios da inovação no poder judiciário.
1. Trabalho. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2022 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (III CIDIA)

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

O Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (CIDIA) da SKEMA Business School Brasil, que ocorreu em formato híbrido do dia 08 ao dia 10 de junho de 2022, atingiu a maturidade em sua terceira edição. Os dezesseis livros científicos que ora são apresentados à comunidade científica nacional e internacional, que contêm os 206 relatórios de pesquisa aprovados, são fruto das discussões realizadas nos Grupos de Trabalho do evento. São cerca de 1.200 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil, dentre outros temas.

Neste ano, de maneira inédita, professores, grupos de pesquisa e instituições de nível superior puderam propor novos grupos de trabalho. Foram recebidas as excelentes propostas do Professor Doutor Marco Antônio Sousa Alves, da Universidade Federal de Minas Gerais (SIGA-UFMG – Algoritmos, vigilância e desinformação), dos Professores Doutores Bruno Feigelson e Fernanda Telha Ferreira Maymone, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Metalaw – A Web 3.0 e a transformação do Direito), e do Professor Doutor Valmir Cézar Pozzetti, ligado à Universidade Federal do Amazonas e Universidade do Estado do Amazonas (Biodireito e tutela da vida digna frente às novas tecnologias).

O CIDIA da SKEMA Business School Brasil é, pelo terceiro ano consecutivo, o maior congresso científico de Direito e Tecnologia do Brasil, tendo recebido trabalhos do Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo. Tamanho sucesso não seria possível sem os apoiadores institucionais do evento: o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil – IBERC e o Programa RECAJ-UFMG - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Destaca-se, mais uma vez, a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti.

Grandes nomes do Direito nacional e internacional estiveram presentes nos painéis temáticos do congresso. A abertura ficou a cargo do Prof. Dr. Felipe Calderón-Valencia (Univ. Medelín - Colômbia), com a palestra intitulada “Sistemas de Inteligência Artificial no Poder Judiciário - análise da experiência brasileira e colombiana”. Os Professores Valter Moura do Carmo e Rômulo Soares Valentini promoveram o debate. Um dos maiores civilistas do país, o Prof. Dr. Nelson Rosenvald, conduziu o segundo painel, sobre questões contemporâneas de Responsabilidade Civil e tecnologia. Tivemos as instigantes contribuições dos painelistas José Luiz de Moura Faleiros Júnior, Caitlin Mulholland e Manuel Ortiz Fernández (Espanha).

Momento marcante do congresso foi a participação do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST Maurício Godinho Delgado, escritor do mais prestigiado manual de Direito do Trabalho do país. Com a mediação da Profª. Drª. Adriana Goulart de Sena Orsini e participação do Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, parceiros habituais da SKEMA Brasil, foi debatido o tema “Desafios contemporâneos do gerenciamento algorítmico do trabalho”.

Encerrando a programação nacional dos painéis, o Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara, da SKEMA Brasil, dirigiu o de encerramento sobre inovação e Poder Judiciário. No primeiro momento, o juiz Rodrigo Martins Faria e a equipe da Unidade Avançada de Inovação do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais contaram sobre o processo de transformação em curso do Judiciário Estadual mineiro. Em seguida, o Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa fez brilhante exposição sobre o projeto denominado “Processo Coletivo Eletrônico”, que teve a liderança do Desembargador Federal do Trabalho Vicente de Paula Maciel Júnior (TRT-3ª Região) e que foi o projeto vencedor do 18º Prêmio Innovare. O evento ainda teve um Grupo de Trabalho especial, o “Digital Sovereignty, how to depend less on Big tech?”, proposto pela Profª. Isabelle Bufflier (França) e o momento “Diálogo Brasil-França” com Prof. Frédéric Marty.

Os dezesseis Grupos de Trabalho contaram com a contribuição de 46 proeminentes professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo, os quais eram compostos por pesquisadores que submeteram os seus resumos expandidos pelo processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI.

Desta forma, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com ela, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Promoveu-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes acreditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Foi lançada a nossa pós-graduação lato sensu em Direito e Tecnologia, com destacados professores e profissionais da área. No segundo semestre, teremos também o nosso primeiro processo seletivo para a graduação em Direito, que recebeu conceito 5 (nota máxima) na avaliação do Ministério da Educação - MEC. Nosso grupo de pesquisa, o Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB, também iniciará as suas atividades em breve.

Externamos os nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e a todos os pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 20 de junho de 2022.

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

CROWDSOURCING: UM NOVO NOME PARA MAIS UMA MODALIDADE DE TRABALHO PRECÁRIO E EROSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

CROWDSOURCING: A NEW NAME FOR ANOTHER PRECARIOUS WORK MODALITY AND EROSION OF LABOUR RIGHTS

Eneida Maria Dos Santos [1]

Resumo

O presente estudo analisa o modo de organização do trabalho do crowdsourcing, bem como os seus impactos na relação de trabalho. Para tal propósito, recorreu-se à revisão bibliográfica, a fim de identificar as características deste labor mediado por artifícios tecnológicos em que uma multidão de trabalhadores fica à espera de serviço, sem direitos trabalhistas, para receber por tarefa. O modelo é regido por contrato de natureza cível, desprotegendo o profissional de direitos trabalhistas previstos constitucionalmente. A aplicação do Direito do Trabalho é a forma de se garantir a esta relação um trabalho decente, combatendo-se a informalidade e a precarização.

Palavras-chave: Crowdsourcing, Relação de trabalho, Precarização, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This study presents the way crowdsourcing work is organized and its impacts on the labour relationship. For this purpose, the literature review was used in order to identify the characteristics of this work mediated by technological devices in which a multitude of workers are waiting for service, without labour rights, to receive by task. The model is governed by a contract of a civil nature, unprotecting the professional from constitutionally provided labor rights. The application of labour law is the way to guarantee this relationship a decent work, fighting informality and precarious.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Crowdsourcing, Labour relationship, Precariousness, Labour law

[1] Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. Pesquisadora do grupo de pesquisa TRAB21. Procuradora Federal.

1 INTRODUÇÃO

O valor social trabalho constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo reconhecido como um direito social pelo texto constitucional. Protege-se, portanto, a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que não seja trabalho forçado, assegurando-se direitos e garantias que visam à dignidade da pessoa humana do trabalhador (BRASIL, 1988).

As metamorfoses do mundo do trabalho são incansavelmente estudadas, a fim de se compreender a dinâmica da organização do trabalho e seus reflexos na vida e direitos dos trabalhadores. Estes estudos potencializam-se à medida que a tecnologia e o maquinário são inseridos no modo de produção capitalista. Das transformações da Revolução Industrial à adoção de novos modelos de labor, como no taylorismo, fordismo e toyotismo, no século XXI, os pesquisadores debruçam-se à análise do trabalho digital, plataformizado, uberizado que possui ampla terminologia, dependendo do seu autor, porém todas destinadas a decifrar as consequências da revolução digital no mundo do trabalho (HUWS, 2019, p. 2-3).

O novo modo de organização do trabalho consiste na relação entre empresa proprietária da técnica de estruturação empresarial mediada pelo uso de tecnologia que conecta dois ou mais grupos e pessoas (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 51). A novidade do modelo é que a tecnologia deixa de ser mera técnica e ferramenta e assume a função de "meio de organização" da atividade empresarial viabilizado pelo uso do algoritmo (OLIVEIRA; CARELLI; SAYONARA, 2020, p 2616).

A Organização Internacional do Trabalho, OIT, em 2018, publicou os resultados de uma pesquisa em que se visava analisar o trabalho digital de plataforma. A instituição utilizou na análise dois conceitos de trabalho digital: o *crowdwork*, que é realizado por uma multidão de pessoas dispersas geograficamente no mundo, e o *location-based applications (app)*, que delega serviço a um indivíduo para desempenhar a tarefa em determinada região (BERG *et al*., 2018, p. 1). Quanto aos *crowdworkers*, o estudo constatou que os motivos pelos quais os profissionais optam por esta espécie de labor são, para alguns, uma forma de complemento de renda e, para outros, a preferência por trabalhar de casa (BERG *et al.*, 2018, p. 2).

A expressão *crowdsourcing* teria sido disseminada a partir de 2006 pelo jornalista Jeff Howe após ter publicado, na Revista Wired, um artigo sobre a mudança do modelo de

terceirização (*outsourcing*) que era desempenhado em países, como Índia e China, com baixo custo de mão de obra (ABÍLIO, 2017). O autor destacou que naquele momento, diante da existência de milhares de pessoas conectadas à rede mundial de computadores, "não importa onde os trabalhadores estão*"*[i1]*,* "desde que estejam conectados à rede"[2] (HOWE, 2006, tradução nossa). Por conseguinte, o *crowdsourcing* é um modo de organização de trabalho no qual há os *crowdsources*, representados pelos consumidores e empresas contratantes de mão de obra de um lado, e *crowdworkers* de outro em uma "relação contratual tripartite" (PRASSL; RISAK, 2016, p. 4).

Adrián Todolí Signes, em seus estudos sobre o mercado de trabalho no século XXI, compreende o *crowdsourcing* como um conceito mais amplo que aquele tradicionalmente representado pela *Amazon Mechanical Turk*[3], ou seja, o trabalho realizado por uma multidão de pessoas também pode ocorrer pontualmente em determinada região, distinguindo, todavia, tais modalidades a partir da classificação de *crowdsourcing online* e *offline*. O primeiro consistiria "na possibilidade de realização de todo o trabalho de forma virtual, sem a necessidade de trabalho de um trabalho físico por parte do provedor do serviço" (SIGNES, 2017, p. 32); já o *offline* "requer uma execução local e física por parte do trabalhador" (SIGNES, 2017, p. 35). O que ambos têm em comum é a mediação por plataformas digitais entre clientes e uma multidão de trabalhadores que laboram por tarefa.

O autor (SIGNES, 2017, p. 31), sob o ponto de vista das empresas, adota a classificação de *crowdsourcing* genérico e específico, para distinguir, no primeiro caso, companhias que aceitam solicitações de qualquer tipo de trabalho, e, no segundo caso, sociedades que se especializam pela natureza da atividade. Assim, a empresa Uber poderia ser classificada como de *crowdsourcing offline* e específico e a *Amazon Mechanical Turk* como *online* e genérico.

O presente estudo propõe-se a abordar as características do *crowdsourcing* como um modelo de trabalho sob demanda em que são desempenhadas tarefas fragmentadas, executadas virtual ou presencialmente por uma multidão de pessoas disponíveis para a realização de serviços, bem como os seus impactos nas relações de trabalho. A partir de revisão bibliográfica interdisciplinar nos ramos do direito e das ciências sociais, serão debatidas as consequências de

[1] *"it doesn´t matter where the laborers are"*

[2] "*as long as they are connected to the network"*

[3] A *Amazon Mechanical Turk* é a referência de *crowdsourcing online* em que solicitantes demandam uma tarefa online com determinadas especificações na plataforma da Amazon para que algum dos *turkers* habilite-se a realizá-la. O pagamento é feito por tarefa e após a avaliação do solicitante que pode se negar a fazê-lo caso rejeite o serviço.

um modelo "empregando humanos como um serviço"[4] (ALOISI, 2016, p. 653, tradução nossa) que intensifica a jornada de trabalho, priva o profissional de direitos trabalhistas, expandindo a precarização para diversas áreas e profissões e de que modo o Direito do Trabalho pode ser aplicado visando-se garantir o mínimo de proteção ao trabalhador.

2 DESENVOLVIMENTO

A Organização Internacional do Trabalho, OIT, na pesquisa sobre trabalho digital de plataforma, identificou as espécies de tarefas mais comuns realizadas pelos *crowdworkers.* A maioria participa de pesquisas e experimentos, outros acessam conteúdos na internet, há quem colete dados e treine a inteligência artificial e pessoas que façam transcrições. A conclusão sobre a natureza das atividades foi a de que "a maior parte das microtarefas são simples e repetitivas e não coincidem com o alto nível de educação dos *crowdworkers*"[5] (BERG *et al.*, 2018, p. 4, tradução nossa).

Ao final do estudo, a OIT concluiu que o trabalho de *crowdwork* é "muitas vezes inferior ao salário mínimo, os trabalhadores devem gerenciar fluxos de renda imprevisíveis e trabalham sem as proteções trabalhistas padrão de uma relação de emprego"[6] (BERG *et al.*, 2018, p. 4, tradução nossa). Destacou-se, ademais, que estas características não são inerentes à natureza em si do trabalho, razão pela qual seria possível melhorar as condições dos trabalhadores.

De acordo com a já mencionada classificação de *crowdsourcing* utilizada por Adrián Todolí Signes, este é mais extenso que a realização virtual de microtarefas dispersas geograficamente, abarcando o labor desempenhado fisicamente em local e momento específicos pelo trabalhador, o qual é denominado por alguns autores como *Gig Economy*, economia de bico, trabalho de plataforma, dentre outras terminologias que designam o trabalho digital precarizado.

Esta nova organização de trabalho é denominada por Ludmila Costhek Abílio (2021) de "uberização". O nome não se restringe à plataforma de transporte de passageiros e mercadorias efetuado pela empresa Uber, mas a um modelo de autogerenciamento subordinado realizado

[4] *"employing humans-as-a-service"*
[5] *"Most microtasks are simple and repetitive and do not coincide with the high level of education of crowdworkers"*
[6] *"lower than minimum wages, workers must manage unpredictable income streams, and they work without the standard labour protections of an employment relationship"*

por trabalhadores *just-in-time, "*em que todas as garantias, regulações e definições sobre tempo de trabalho, valor da hora de trabalho, distribuição do trabalho, são eliminadas" (ABÍLIO, 2021, p. 56). A socióloga (ABÍLIO, 2017) entende que o trabalho do *crowdsourcing* só é possível porque é desempenhado por trabalhador amador "sem forma socialmente estabelecida do trabalho" em que se realizam atividades que transitam "entre o lazer, a criatividade, o consumo e também o complemento de renda".

A autora (ABÍLIO, 2020), todavia, ressalva que determinadas características deste modelo, como a precarização, flexibilização do trabalho, incerteza da remuneração e do trabalhador *just-in-time* já são tendências de longa data no Sul Global, no trabalho feminino, de minorias e de periferia. A inovação seria a nova forma de subordinação, gerenciada pelo uso de algoritmo. Segundo Abílio (2021, p. 59-60), a pandemia acelerou o processo de "salve-se quem e como puder" para outras profissões, "não sendo mais características exclusiva dos trabalhadores periféricos, chega aos brancos e brancas de classe média, aos profissionais de alta qualificação e rendimento".

Ricardo Antunes (2020, p. 25-26) descreve os conflitos vivenciados pela classe trabalhadora durante a pandemia, trazendo impactos nesta configuração do trabalho:

> Tudo isto estampa uma visceral *contradição* que atinge a totalidade da classe trabalhadora, que se encontra sob *fogo cruzado*: é preciso que haja isolamento social e quarentena para se evitar o contágio pelo coronavírus. Sem isso, a classe trabalhadora será cada vez mais contaminada, adoecendo e perecendo em maior quantidade. Mas como ficarão em isolamento social os/as *desempregados/as*, os/as *informais*, os *trabalhadores*/*as intermitentes*, os/as *uberizados/as*, os/as *subutilizado*/as, os/as *terceirizado/as* isto é, aqueles que não têm direitos sociais e que recebem salários somente quando executam algum trabalho? E quanto ao pequeno "empreendedor" (que descrevi em *O privilégio da servidão* como sendo, simultaneamente, *burguês-de-si-mesmo* e *proletário-de-si-próprio)*, que em meio à pandemia não tem o que vender (pois não há consumidores), nem renda, nem previdência, nem convênio de saúde? Como será possível driblar o trabalho dito *flexível, digital, "moderno"*, que tenderá a se intensificar enormemente se o *capital pandêmico* continuar a comandar o mundo segundo seus interesses?

O *crowdsourcing*, quanto ao modelo de negócio, é atrativo ao detentor da atividade empresarial, porque prescinde de local físico para a sua existência, é comandado por artifícios tecnológicos e algoritmos que gerenciam as tarefas a serem realizadas por uma multidão de trabalhadores à espera de serviço para receber remuneração por tarefa, com ausência de relação de emprego, baixo custo e riscos passados ao trabalhador. Soma-se a isto um modelo empresarial de baixo custo graças à alta oferta de trabalhadores aguardando a demanda, sem jornada de trabalho, sem processo seletivo e cuja avaliação do serviço é realizada pelo consumidor.

Porém, do ponto de vista do trabalhador, ser *crowdworker* é não ter direitos trabalhistas, jornada de trabalho, saber quanto vai receber, não ter a garantia de ao menos um salário mínimo por mês, é ter gastos com as ferramentas de trabalho, é ficar à espera de trabalho e, diante da ausência de direitos trabalhistas, é não ter o mínimo para viver, caso não possa trabalhar, como ocorreu na pandemia, nem proteção da Previdência Social caso se adoente ou acidente, se não for segurado.

Segundo Alain Supiot (2007, p. 143), o direito é uma técnica que "permitiu tornar humanamente vivível o maquinismo industrial e usar técnicas novas sem ser destruído por elas". O direito teria esta função antropológica, protetiva de "humanizar a técnica". Quanto ao *crowdsourcing*, a forma como tem sido regulada a relação de trabalho é pela via contratual regida pelo Direito Civil. Diante da ausência de relação de emprego entre as empresas contratantes de mão de obra e seus trabalhadores e do não reconhecimento jurisprudencial no Brasil do vínculo empregatício entre as partes contratantes, a relação de trabalho fica reduzida a um contrato civil em que é desconsiderada a hipossuficiência do trabalhador. Como consequência, este fica descoberto de qualquer espécie de proteção trabalhista, restando-lhe a informalidade e precarização.

O Direito do Trabalho pode humanizar esta nova forma de organização do trabalho, sendo esta escolha não meramente jurídica, mas política, social e econômica. Há algumas possibilidades possíveis em que o Direito do Trabalho poderia ser aplicado, cuja regulação das relações de trabalho asseguraria direitos aos trabalhadores. Uma solução possível é a criação de legislação específica para esta espécie de labor, não se aplicando as regras da CLT. Seria um "tipo de regulação com proteção intermediária, garantindo-se alguns direitos" (OLIVEIRA; CARELLI; SAYONARA, 2020, p. 2627). Uma outra possibilidade é "o reconhecimento de que se trata de uma relação de trabalho nova e específica, porém todos os direitos trabalhistas são estendidos" (OLIVEIRA; CARELLI; SAYONARA, 2020, p. 2627). E a outra que não demandaria atuação legislativa e já poderia ser aplicada de antemão é do reconhecimento da relação de emprego pela simples aplicação do art. 3º c/c com o art. 6º, parágrafo único da CLT.

3 CONCLUSÃO

O *crowdsourcing* é uma das modalidades de trabalho do século XXI que conjuga uma organização empresarial mediada pelo uso da tecnologia que diminui os custos e riscos da

atividade econômica para o detentor do capital às custas da informalidade e precarização de uma multidão de trabalhadores.

O presente estudo utilizou-se do conceito de *crowdsourcing* de Adrián Tignes Todolí que entende que este trabalho também pode ser realizado fisicamente em local e tempo determinado, permanecendo as demais características de contratação, mediação, remuneração e trabalho sob demanda do *crowdsourcing online*. O novo modo de organização do trabalho implica na adoção de relação contratual cível, relegando o Direito do Trabalho e, por conseguinte, não se assegurando os direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º do texto constitucional. Este modelo, inicialmente desempenhado por profissões mal remuneradas, tem se expandido para profissões tradicionalmente protegidas, processo este acelerado durante a pandemia, servindo o Direito do Trabalho como técnica humanizante a resguardar princípios e regras constitucionais de valorização social do trabalho e o trabalho decente.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Blog da Boitempo.** Fev, 2017. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/ Acesso em: 14 maio 2022.

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

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização, autogerenciamento e o governo da viração.** In: **Capitalismo digital?** Margem Esquerda, Revista da Boitempo 36, 1º semestre 2021, p. 55-69, 2021.

ALOISI, Antonio. **Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/Gig Economy" platforms.** Comparative Labor Law & Policy Journal. Vol. 37. nº 3, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485 Acesso em: 14 maio 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavíru: o trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Boitempo, 2020.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six. **Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world.** Geneva, ILO (International Labour Organization), 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI.** Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

HOWE, Jeff. **The rise of Crowdsourcing. Remember outsourcing? Sending jobs to India and China is so 2003. The new pool of cheap labor: everyday people using their spare cycles to create content, solve problems, even do corporate R&D. Wired.** United States, jun, 2006. Ideas. Disponível em: https://www.wired.com/2006/06/crowds/ Acesso em: 14 maio 2022.

HUWS, Ursula. **Labour in Contemporary Capitalism. What Next?** London:Palgrave Macmillan, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis [Recurso Eletrônico]. Rio de Janeiro, v.11, n.4, dez. 2020/fev. 2021, p. 2609-2634. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39342. Acesso em: 14 maio 2022.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. ***Uber, TaskRabbit, & Co:*** **Platforms as Emplyers? Rethinking the legal analysis of crowdwork.** Comparative Labour Law and Policy Journal. Fev, 2016. Oxford Legal Studies Research Paper nº 8/2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 Acesso em: 14 maio 2022.

SIGNES, Adrián Todolí. **O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. p. 30-35.

SUPIOT, Alain. **HOMO JURIDICUS. Ensaio sobre a função antropológica do Direito.** São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.