# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**VALTER MOURA DO CARMO**

**GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA**

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
**Secretarias**
**Relações Institucionais:**
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
**Comunicação:**
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
**Relações Internacionais para o Continente Americano:**
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
**Relações Internacionais para os demais Continentes:**
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
**Eventos:**
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato –** Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-043-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

---

## Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

# O CROWDWORK NO BRASIL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

# THE CROWDWORK ON BRAZIL AND THE PRECARIZATION OF WORK ON DIGITAL PLATFORMS

**Kaio do Nascimento Rodrigues** [1]
**Vanessa Rocha Ferreira** [2]

**Resumo**

A pesquisa se propõe a analisar as condições de precarização do Crowdwork – também conhecido como Microtrabalho, no Brasil. Ademais, objetiva apresentar os elementos característicos dessa espécie de trabalho e como ele se manifesta no Brasil a fim de diagnosticar como tais elementos são responsáveis por reforçar a precarização do trabalho por meio de plataformas digitais. Trata-se de pesquisa exploratória e de análise qualitativa, que utiliza o método dedutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, para alcançar o objetivo da pesquisa. A princípio, apresenta-se os elementos característicos do Crowdwork. Em seguida, analisa-se as condições que permeiam essa dinâmica para identificar quais promovem a precarização do labor. Posteriormente, demonstra-se como o Crowdwork pode ser identificado no Brasil e as circunstâncias que envolvem essa dinâmica. Ao final, a pesquisa evidenciou que essa relação de trabalho não garante o acesso aos mínimos direitos trabalhistas compreendidos na concepção de Trabalho Decente, por isso há necessidade da intervenção estatal brasileira nessa circunstância para promover a proteção aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Crowdwork, Microtrabalho, Crowdsourcing, Trabalho plataformizado, Precarização do trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

The research aims to analyze the precarious conditions of Crowdwork – also known as Microwork, in Brazil. Furthermore, it aims to present the characteristic elements of this type of work and how it manifests itself in Brazil in order to diagnose how such elements are responsible for reinforcing the precariousness of work through digital platforms. This is an exploratory and qualitative analysis research, which uses the deductive method, applying the bibliographic, normative and documentary research technique, to achieve the research objective. First, the characteristic elements of Crowdwork are presented. Then, the conditions that permeate this dynamic are analyzed to identify which ones promote the precariousness of

---

[1] Mestrando em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA/PA, Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNAMA/PA, Graduado em Direito pelo CESUPA/PA e advogado.

[2] Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca. Mestre em Direitos Fundamentais pela UNAMA/PA. Graduada em Direito pela UFPA.

work. Subsequently, it demonstrates how Crowdwork can be identified in Brazil and the circumstances that surround this dynamic. In the end, the research showed that this employment relationship does not guarantee access to the minimum labor rights included in the concept of Decent Work, which is why there is a need for Brazilian state intervention in this circumstance to promote worker protection.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Crowdwork, Microwork, Crowdsourcing, Platformized work, Precarious work

# 1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, a Inteligência Artificial recebeu grande destaque nas mídias de comunicação por passar a integrar variados sistemas e equipamentos tecnológicos – como *smartphones,* computadores, *notebooks*, aplicativos digitais etc.

Esse fenômeno gerou várias polêmicas – já que vários pesquisadores, professores, empreendedores e políticos acreditam que esses mecanismos irão intensificar o desemprego estrutural e possivelmente podem ocasionar até um colapso econômico e social.

Diante disso, percebe-se que a humanidade está mais preocupada com os futuros impactos da implementação da Inteligência Artificial e ainda não deu atenção aos resultados que esses mecanismos já estão produzindo. Hoje, há evidências que essas tecnologias estão reforçando a precarização do trabalho por meio do *Crowdwork*.

O *Crowdwork* – que também é conhecido como Microtrabalho, consiste na realização de atividades fragmentadas por meio de plataformas digitais de modo sistemático e repetitivo, as quais compõem parte de um todo mais complexo (Tubaro, Casilli e Coville, 2020).

A partir desse contexto, surge o seguinte questionamento: Como o *Crowdwork* contribui para reforçar a precarização do trabalho em plataformas digitais no Brasil?

Então, por meio do método dedutivo e da pesquisa bibliográfica e teórico-normativa, busca-se apresentar as características da dinâmica que envolve o *Crowdwork*, diagnosticar como ocorre a precarização do labor e demonstrar como isso contribui para reforçar a precarização do trabalho em plataformas digitais no Brasil.

O texto encontra-se dividido em cinco itens, sendo o primeiro essa introdução; no segundo há a apresentação do *Crowdwork* e suas características principais, o terceiro concentra um diagnóstico de como ocorre a precarização do trabalho e como essa dinâmica viola a noção de Trabalho Decente, já o quarto demonstra como o *Crowdwork* contribui para reforçar a precarização do trabalho em plataformas digitais no Brasil. Por último, o quinto item apresenta as considerações finais desse estudo.

# 2 *CROWDWORK:* CARACTERIZAÇÃO

No século XXI, a quarta Revolução Industrial possibilitou a intensificação da "plataformização" do trabalho por meio do surgimento de vários sistemas e equipamentos que viabilizaram o desempenho do labor *online,* assim como pelo seu gerenciamento por algoritmos digitais.

Simplificadamente, compreende-se que em decorrência desse fenômeno houve a formação de dois segmentos, sendo o primeiro composto pela forma de trabalho *on demand* –

no qual o labor é disponibilizado em aplicativos locais (ex. transportes e *delivery*) e o segundo pelo *Crowdwork* – que consiste na terceirização do trabalho em plataformas digitais (Rosenfield, Mossi, 2020).

O *Crowdwork* é um modo de trabalho realizado em plataformas digitais que surgiu em meados de 2005. Em geral, ele é utilizado por empresas que operam suas atividades na *internet* e que utilizam a mão de obra de vários trabalhadores de forma efêmera e eventual (De Stefano, 2016).

Essa forma de trabalho surgiu no contexto das atividades de *Crowdsourcing* – que consiste no "ato de uma empresa ou instituição pegar uma função antes feita por empregados e terceirizar para uma indefinida (e geralmente grande) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta" (Howe, 2006).

O *Crowdsourcing* pode ocorrer em três formas distintas – sendo elas interna, externa e híbrida. Na interna – que é menos comum, a empresa que demanda o trabalho é proprietária da plataforma e as atividades são realizadas pelos trabalhadores, que geralmente são empregados da empresa, ou seja, há uma relação direta entre empresa e funcionário (Waas, 2017).

Já na externa – que compreende a maioria dos casos, as atividades são disponibilizadas em plataforma de terceiros para que trabalhadores as realizem, portanto, não há vínculo entre trabalhador e empresa que requisita as demandas. Ademais, as híbridas se constituem nas atividades que são realizadas na plataforma da empresa por pessoas contratadas externamente (Waas, 2017).

Dentre as formas de trabalho disponibilizadas através do *Crowdsourcing* está o *Crowdwork*. Ao analisar suas características gerais, compreende-se que o *Crowdwork* – que também pode ser chamado de Microtrabalho, consiste na realização de atividades fragmentadas em/para plataformas digitais. Ou seja, o trabalhador desempenha uma função de modo sistemático e repetitivo que é parte de um todo mais complexo. (Tubaro, Casilli e Coville, 2020).

Essas atividades não são complexas e não exigem qualificação específica. Assim, elas podem estar relacionadas a vários segmentos diferentes, como a busca por informações; a verificação e validação de conteúdo; a realização de pesquisas; ao acesso a tarefas que demandam que os trabalhadores consumam conteúdo específico previamente indicado, dentre outras (Gadiraju et al, 2015).

Em geral, essa forma de trabalho é disponibilizada conforme a segunda modalidade de *Crowdsourcing* – já proposta anteriormente. Ou seja, ele é ofertado em plataformas que

possibilitam a terceirização do trabalho ao estabelecer a conexão entre as empresas solicitantes, os fornecedores responsáveis pelo desenvolvimento das plataformas e os trabalhadores (Felstiner, 2011).

Dessa forma, as plataformas de *Crowdwork* oferecem uma estrutura que possibilita às empresas a disponibilização das tarefas, das instruções para realização do serviço, de valor da remuneração e indicação de período para cumprimento das demandas (OIT, 2018).

Ademais, esses mecanismos também permitem o aceite dos trabalhadores, a execução do labor e o posterior encaminhamento das atividades para avaliação dos sujeitos que realizaram as solicitações (Felstiner, 2011).

Após a análise da empresa sobre o cumprimento das demandas, a própria poderá realizar o pagamento *online* pela atividade se compreender que a atividade foi realizada de forma correta.

Porém, há casos em que as empresas identificam que aos resultados estavam inadequados e omitiram-se do pagamento. Então, o trabalhador restou prejudicado tanto pela ausência de pagamento quanto pelo posterior registro de avaliação negativa na plataforma – que são elementos que serão considerados no aceite das próximas ofertas de demandas e na permanência do trabalhador na plataforma.

Diante dessas circunstâncias, de controvérsias ou busca de esclarecimentos, o trabalhador pode se dirigir aos suportes de atendimento disponibilizados pelo sistema operacional da própria plataforma para buscar soluções – que geralmente não são obtidas (Rosenfield, Mossi, 2020).

Outrossim, constatou-se que geralmente as empresas solicitantes de demandas não possuem custos expressivos nas suas operações em razão de poderem deixar de utilizar as plataformas intermediárias a qualquer momento sem grave ônus de rescisão contratual nem encargos trabalhistas (Felstiner, 2011; Bergvall-Kareborn; Howcroft, 2014).

Em relação ao baixo ônus trabalhista, observou-se que ele ocorre também devido as empresas destinarem aos trabalhadores baixas remunerações – que são desvinculadas da noção de direitos mínimos do trabalhador, assim como de benefícios e gratificações. Ou seja, o trabalhador é pago estritamente em razão da função que desempenha (Braz, 2021).

Ademais, as empresas não fornecem suporte assistencial nem infraestrutura para o labor, assim como também não há gastos nos procedimentos de admissão e dispensa, assim como não há necessidade da contratação de profissional para supervisionar o trabalho (Felstiner, 2011; Bergvall-Kareborn; Howcroft, 2014).

Em razão desses elementos, percebe-se que o *Crowdwork* é uma relação de trabalho caracterizada pela informalidade, ausência de gozo de direitos trabalhistas mínimos e impossibilidade de negociações para o estabelecimento de acordos individuais mais favoráveis. Por isso, se torna possível observar que nessa conjuntura há trabalhadores submetidos a superexploração do trabalho (Grohmann, 2020).

Ao analisar a literatura, verifica-se que essa conjuntura pode ser justificada devido as plataformas concorrerem umas com as outras na captação de clientes – o que gera a necessidade de manter custos baixos, que incluem a margem de negociação de remuneração reduzida, já que o cliente poder se dirigir a outro sistema que proporcione gastos menores (BIT, 2019).

Nesse contexto, os sistemas possibilitam que as empresas tenham acesso à mão de obra barata em decorrência da disponibilização das demandas para os trabalhadores de forma *online*, de modo que não há impedimentos de localização geográfica. Em decorrência disso, pessoas de vários países do mundo podem ter acesso a essas solicitações – dentre as quais estão as oriundas do Brasil, Estados Unidos, Índia, Indonésia, Nigéria, dentre outros (BIT, 2019).

Observa-se que nessa conjuntura há uma grande parte de trabalhadores que está localizada em países subdesenvolvidos ou emergentes do hemisfério sul do planeta (Casilli, 2021). Ou seja, há uma dinâmica empresarial que explora a mão de obra e que contém os reflexos do Colonialismo – na medida em que essa mão de obra do sul global vai atender as necessidades das empresas sediadas em países desenvolvidos do hemisfério norte do mundo (Grohmann; Araújo, 2021).

Por último, salienta-se que o *Crowdwork* também pode compor dinâmicas de formação, manipulação e gerenciamento de banco de dados que compõem sistemas de Inteligência Artificial (IA).

Geralmente, os sistemas de Inteligência Artificial operam por meio de mecanismos de aprendizagem conhecidos como *Machine Learning* e *Deep Learning*, que manipulam dados para atingir resultados sem a necessidade de intervenção humana em sua execução (Santos, Pamplona e Cacciamali, 2022).

Contudo, nas primeiras fazes desse processo de aprendizagem há a necessidade de intervenção humana na coleta e verificação de informações para a formação de bancos de dados que serão utilizados pelas plataformas para que ocorra o "aprendizado da máquina" (Casilli, 2019).

Assim, esse processo de reunião, identificação, análise e classificação de dados é realizado através de tarefas disponibilizadas na modalidade de *Crowdwork* (Casilli, 2019; Gray; Suri, 2019).

Pelo exposto, compreende-se que o *Crowdwork* é uma modalidade de trabalho remoto que pode se tornar uma alternativa de labor para indivíduos que estão desempregados, pessoas com deficiência, dentre outras. Porém, por se tratar de uma relação de trabalho informal, ele pode contribuir para a precarização do trabalho na medida em que não garante direitos mínimos aos trabalhadores nem segurança jurídica – conforme será exposto a seguir.

## 3 A PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO NO *CROWDWORK*

Em geral, o *Crowdwork* é proposto pelas empresas como uma forma de prestação de serviços autônoma que permite aos trabalhadores a flexibilidade de horários, a liberdade para realizar as tarefas em diversos lugares e uma ampla variedade de funções que podem atrair diversos profissionais.

Porém, nesse contexto são escamoteadas várias condições de precarização do trabalho – já que não há a garantia dos mínimos direitos trabalhistas compreendidos na noção de Trabalho Decente, proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998).

Essas circunstâncias estão relacionadas principalmente a baixas remunerações, a falta de suporte aos trabalhadores que desempenham as funções – de modo que eles devem arcar com a organização da infraestrutura para exercerem o labor, com a ausência de controle de jornada, dentre outros aspectos.

Em relação ao pagamento das baixas remunerações, os documentos registram vários casos – dentre os quais destaca-se o que envolveu a contratação de trabalhadores quenianos pela *Sama* – empresa terceirizada da *OpenAI*, para tratar dados do *ChatGPT* em 2022 (Tilt Uol, 2023).

Esses trabalhadores foram responsáveis por identificar expressões e manifestações sobre discriminação e ódio, abusos sexuais e violências para formar base de dados do *ChatGPT* e recebiam de US$ 1,32 a US$ 2 dólares por hora em diárias que duravam cerca de 9 horas. Por oportuno, ressalta-se que esses valores eram muito abaixo do a *OpenAI* destinava a *Sama*, que correspondia a US$ 12,50 dólares por hora (Tilt Uol, 2023).

Em outro caso, a empresa *Sama* contratou quenianos por US$ 1,50 dólar por hora para avaliarem conteúdos relacionados a estupro e abuso infantil no *Facebook* em 2022 (Tilt Uol, 2023).

No que tange aos custos e riscos da atividade, destaca-se que os trabalhadores são responsáveis por adquirir os equipamentos necessários – como computadores, *notebooks* e celulares; pelos gastos de acesso à *Internet* e consumo de energia elétrica.

Nesse sentido, as fontes bibliográficas revelam que há trabalhadores que mantém o computador ligado ao longo do dia – tanto porque estão aguardando novas solicitações de trabalho quanto por conta de estarem desempenhando o labor (SINDPD, 2023).

Algumas dessas pessoas inclusive adquiriam mais de um equipamento – há relatos de indivíduos que possuem três, e os mantém ligados e conectados para os fins já propostos (SINDPD, 2023).

Ademais, no desempenho das suas funções frequentemente observa-se que os trabalhadores se submetem a jornadas de trabalho extenuantes, podendo atingir até 14 horas por dia – que são determinantes para causar danos à saúde física e psicológica (Santos, Pamplona e Cacciamali, 2022).

Assim, esses prejuízos podem ser agravados em razão da falta de equipamentos adequados que favoreçam a ergonomia do trabalhador no desempenho das suas tarefas, assim como pelo estabelecimento de prazos curtos na entrega de demandas volumosas e pelo contato com dados sensíveis.

Nesse viés, é importante demonstrar que em razão da função estar relacionada a tarefas como avaliação de imagens e anúncios, transcrições de mídias e controle de conteúdo, comumente há trabalhadores que estão expostos a várias formas de conteúdo inapropriados – como violência, crimes e pornografia (Santos, Pamplona e Cacciamali, 2022).

Essa conjuntura se torna ainda mais prejudicial na medida em que vários sujeitos se encontram expostos a esse conteúdo por várias horas do dia (Santos, Pamplona e Cacciamali, 2022).

Em circunstâncias mais gravosas, essas condições podem até mesmo contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a depressão, uma vez que não há uma regulamentação sobre a distribuição adequada de tarefas as pessoas que trabalham dessa forma.

Outrossim, salienta-se que o trabalhador também possui dificuldades de negociar melhores condições de trabalho em razão dos acordos serem celebrados diretamente com as empresas. Por conta disso, o trabalhador não possui forças para negociar por condições mais favoráveis, já que em caso de discordância a empresa irá buscar por outro sujeito (Santos, Pamplona e Cacciamali, 2022).

Em parte, é possível compreender que a individualização dos trabalhadores é um fator extremamente prejudicial tanto a organização quanto a negociação coletiva. No contexto do *Crowdwork*, uma grande parcela dos trabalhadores não conhece grupos nem fóruns virtuais que viabilizam a divulgação de informações e contato com demais membros da classe, o que dificulta o desenvolvimento da união para pleitear melhores condições de trabalho (BIT, 2019).

Pelo exposto, verifica-se que o *Crowdwork* se trata de uma relação que não presa por garantir a dignidade dos trabalhadores – nos termos propostos por Emanuel Kant, na medida em que os sujeitos são tratados meramente como meios para atingir o lucro. Portanto, essa dinâmica não respeita a essência humana – à qual é atribuído o merecimento do conjunto mínimo de direitos (Kant, 2008).

Além de não respeitar a dignidade humana, as circunstâncias que envolvem o *Crowdwork* também violam a concepção de Trabalho Decente, que foi estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

Em sua redação, a norma previa a proteção dos direitos a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998).

Essa concepção constitui-se em um conjunto de direitos que devem ser usufruídos por todos os trabalhadores para que atuem com dignidade no desempenho das suas funções.

Todavia, Brito Filho (2023) compreendeu que o cumprimento apenas desses preceitos não seria suficiente para promover uma proteção apropriada aos trabalhadores. Em decorrência disso, ofereceu um conceito mais abrangente sobre o termo, veja:

> "Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de escolha do trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, 2023, p. 63)

A violação acontece na medida em que a relação de trabalho não promove condições que preservem a saúde do trabalhador, não há garantia a uma justa remuneração nem a controle da jornada de trabalho.

Portanto, apesar das dificuldades e exploração apresentadas é válido ressaltar que muitos trabalhadores se submetem a essas condições de trabalho devido a necessidade de aferir renda, flexibilidade de jornada e a modalidade de trabalho remoto. Quando esses elementos são analisados sob a perspectiva de um país emergente, como é o caso do Brasil, se tornam ainda mais atrativos a população – considerando os elevados índices de desemprego e ausência de necessidade de qualificação específica.

## 4 O *CROWDWORK* NO BRASIL

No Brasil, o *Crowdwork* pode ser interpretado pelos juristas como uma forma de Teletrabalho devido as suas características principais – que o disciplinam como um trabalho

remoto desempenhado através de plataformas digitais. Assim, ele se aproxima da definição prevista no art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943.

Em virtude disso, os direitos dos trabalhadores estão suscetíveis a tutela da CLT – mais especificamente a assegurada no capítulo II – A, assim como também à tutela do art. 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88).

Em síntese, o Teletrabalho consiste em uma forma de labor exercida a distância – em local externo ao estabelecimento do empregador, e através da utilização de equipamentos eletrônicos, como computadores, *notebooks* e *smartphones.* Assim, ele pode ser desempenhado no domicílio do trabalhador (*home-office*), em centros de teletrabalho, *Coworking*, dentre outros espaços (Delgado, 2018).

Nesse sentido, dependendo das circunstâncias fáticas do caso, o *Crowdwork* pode ser interpretado a partir da caracterização de um vínculo de emprego – desde que haja a configuração dos elementos do art. 3º da CLT (subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade) ou como uma prestação de serviços – no caso do trabalhador não possuir vínculo apenas com uma empresa solicitante – ou seja, ele pode prestar serviços para várias simultaneamente em curtos períodos de tempo.

Por oportuno, esclarece-se que o judiciário brasileiro ainda não pacificou o entendimento quanto a essa caracterização em razão de ainda não haver um grande volume de demandas judicializadas.

Além disso, essa relação de trabalho é manifesta no Brasil principalmente por meio de cinco formas principais – que são as "plataformas para produção e treinamento de dados, para realização de pesquisas de mercado, para impulsionamento de redes sociais, para serviços *freelancing* e testes de usabilidade remota" (Tubaro, Ludec e Casilli, 2020).

Em síntese, as plataformas para produção e treinamento de dados abarcam principalmente tarefas relacionadas a classificação e controle de conteúdo em redes sociais e plataformas digitais, transcrição e tradução de mídias digitais, digitalização de documentos, dentre outros.

Já as plataformas de realização de pesquisas versam sobre a efetuação de questionários e levantamento de informações sobre pesquisas de mercado ou acadêmicas.

Ademais, as plataformas para impulsionamento de redes sociais buscam a ampliação da margem de divulgação de informações e conteúdo nas redes sociais mediante o aumento de seguidores de perfis digitais, de curtidas e comentários em publicações. Esse processo ocorre principalmente pela venda e compra de serviços – que popularmente são conhecidas como fazendas de cliques (*Click farms).*

De outro modo, as plataformas de *freelancing* concentram serviços simples e céleres – exemplificados pela elaboração de textos, curtas traduções, divulgação de conteúdo, dentre outras.

Por sua vez, as plataformas para testes de uso atendem a necessidade de exame de novos produtos digitais – como *sites* e aplicativos, para coleta de informações sobre o desempenho do objetivo digital, assim como de falhas e erros antes do lançamento para prevenir problemas e prejuízos.

De acordo com essas características, atualmente há aproximadamente 50 plataformas de *Crowdwork* em operação no Brasil, com sedes localizadas em países desenvolvidos (Braz, 2021).

Por meio do relatório "Microtrabalho do Brasil: Quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial" (2023), elaborado por Paola Tubaro, Matheus Viana Braz e Antônio A. Casilli, observa-se que o perfil dos trabalhadores geralmente corresponde a pessoas jovens, na faixa estaria de 18 a 35 anos (70,6%), são mulheres (63,9%) e estão casadas ou em condição de união estável (60,8%) (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

Além disso, os pesquisadores demonstraram que São Paulo (28,8%), Rio de Janeiro (12,6%) e Minas Gerais (9,7%) são os Estados brasileiros que concentram a maior parte do contingente desses trabalhadores (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

Identificaram ainda que comumente os trabalhadores possuem uma taxa de escolarização maior que a média da população brasileira, considerando que grande parte possui graduação em Ensino Superior (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

Outrossim, comprovaram também que 33,5% do contingente de trabalhadores não tem outra fonte de renda, que R$ 1.866,00 é o rendimento médio mensal, que R$ 9,36 reais é o valor médio ganho por hora e que os trabalhadores exercem suas funções 7 dias por semana – laborando em média 15 horas e 30 minutos semanais (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

Nesse contexto, foi identificado que comumente as mulheres recebem uma remuneração maior que a dos homens em virtude de estarem atuando em uma frequência maior e durante mais horas nas plataformas, assim como por realizarem as atividades em momentos com a hora mais valorizada (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

Ao tratar-se de remuneração, é válido salientar que os brasileiros enfrentaram algumas dificuldades ao longo do tempo para receberem as contraprestações pelos seus serviços de acordo com a plataforma responsável pela contratação.

O primeiro caso pode ser exemplificado pelas empresas *Appen* e *Lionbridge*, que exigiam que o trabalhador declarasse a elas ao final de cada mês a jornada de trabalho e os

serviços cumpridos para então receberem os seus pagamentos corresponde as realizações (Braz, Tubaro e Casilli, 2023).

A segunda circunstância envolve a *Amazon Mechanical Turk*, que fornecia o pagamento das remunerações por meio da entrega de créditos para compras no site da *Amazon* estadunidense (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

Por conta disso, os brasileiros buscavam transformar esses créditos em cartões de presente no site da empresa e posteriormente os leiloavam em plataformas online por valores inferiores aos que correspondiam originalmente. Além dessa estratégia, buscavam também converter esses créditos em criptomoedas, que depois eram convertidas em real e as quantias eram sacadas (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

Essa dinâmica somente mudou em 2020, quando a empresa passou a realizar a transferência de pagamento simplificada, a qual permite que os brasileiros saquem seus pagamentos direto de contas virtuais (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

Outrossim, é imprescindível salientar também que a pesquisa apresentou relatos dos trabalhadores sobre a moderação de conteúdos delicados e a exposição a violência e pornografia nas mídias.

Ainda considerando os relatos dos trabalhadores, convém ressaltar que os indivíduos se sentem prejudicados em decorrência da incerteza e instabilidade, pela falta de transparência e segurança, assim como pelo cansaço e falta de interação.

Em relação a incerteza e instabilidade, o estudo atestou que a disponibilização de tarefas nas plataformas no Brasil é imprevisível e as instruções para realização não são claras.

Além disso, essa oferta não é favorável aos brasileiros em razão das plataformas disponibilizarem as tarefas em horários favoráveis aos indivíduos residentes nos países desenvolvidos do hemisfério norte. (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

Para remediar essa circunstância, vários trabalhadores atuam nas madrugadas para atender as solicitações – fato que justifica os 27,9% da amostra que labora entre 22:00 horas e 01:00 hora, assim como os 9,4% que atua de 01:00 hora às 05:00 horas (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

No que tange a transparência e insegurança, a pesquisa ressaltou que os trabalhadores se sentem incomodados com as políticas de admissão, de bloqueio e de desligamento dos projetos, assim como de aprovação e rejeição das tarefas. Nesse contexto, 67,6% dos trabalhadores que tiveram atividades rejeitadas alegam que não receberam uma justificativa pela decisão (Moreschi, Pereira e Cozman, 2020).

Em relação ao cansaço e falta de interação, os trabalhadores argumentaram que a repetição das tarefas gera fadiga e estafa, que são agravadas pela falta de comunicação com demais pessoas.

Assim, o estudo relevou que apenas 22% dos trabalhadores participam de grupos para comunicação, dentre os quais 45,4% alegam que participam para dialogarem com outros microtrabalhadores.

Diante disso, percebe-se que no Brasil há dispositivos normativos que podem tutelar o *Crowdwork*, mas eles não são suficientes para tratar todas as peculiaridades dessa relação de trabalho, nem para controlar a precarização do trabalho.

Exatamente, por esse motivo é que se identifica a necessidade de o Governo Brasileiro elaborar uma legislação mais específica para regulamentar o labor realizado em plataformas digitais – que possam compreender em capítulo próprio as peculiaridades do *Crowdwork.*

Essa norma poderia contemplar todo o processo que envolve essa relação de trabalho – envolvendo formas de disponibilização das demandas que garantam mais equidade, elementos da jornada de trabalho, parâmetros para avaliação dos resultados e referências para pagamento de remunerações adequadas, sempre prezando por garantir direitos que já foram estabelecidos pela CRFB/1988 e pela CLT.

Observa-se que essa medida pode ser muito eficaz para controlar a precarização do trabalho em razão do *Crowdwork* ainda estar sob o controle das empresas que ofertam as demandas. Assim, esses sujeitos ofertam o trabalho de forma arbitrária e não consideram as necessidades nem as condições dos trabalhadores – os quais não possuem força para influenciar nos acordos, de modo que apenas aceitam as propostas. Portanto, uma legislação poderia garantir uma estrutura a essa relação de trabalho que contemple equitativamente os interesses de empresas e trabalhadores.

Além disso, essa norma também pode apresentar termos que garantam o estabelecimento de políticas de *Compliance* a fim de proporcionar aos trabalhadores melhores condições de assistência e amparo. Essas medidas poderiam ser concretizadas, por exemplo, por meio do oferecimento de um ambiente virtual pelas empresas para dialogar com o trabalhador que não entendeu claramente a solicitação de uma demanda a fim de não simplesmente descartar o resultado do trabalho dele quando inadequado aos objetivos propostos.

Outrossim, as empresas também poderiam proporcionar esse local para que os trabalhadores possam interagir entre si para se ajudarem no trabalho a fim de garantir mais assertividade, assim como economia de tempo e energia no cumprimento das demandas.

É válido também indicar que o diálogo nesse local inclusive poderia contribuir para o despertamento da criatividade dos trabalhadores – que poderiam não apenas concluir as demandas, mas de alguma forma também apresentar resultados inovadores para o desenvolvimento dos projetos.

Por isso, verifica-se que o desenvolvimento de uma norma para regulamentar o *Crowdwork* poderia não somente garantir os direitos aos trabalhadores e evitar a precarização, mas também estabelecer dispositivos que podem garantir benesses a ambas as partes – exemplificada por meio da disponibilização de ambientes virtuais para o diálogo empresa-trabalhador e trabalhador-trabalhador.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, torna-se evidente que o *Crowdwork* consiste em uma relação de trabalho contemporânea que possui potencial para se popularizar nos próximos anos, já que tem algumas vantagens atrativas – como a flexibilidade de horários, a possibilidade de atuação em vários locais e pela ausência da necessidade de qualificação da mão de obra.

Porém, é importante destacar que o *Crowdwork* necessita de um olhar mais atencioso tanto dos pesquisadores quanto dos operadores do direito – devido essa relação de trabalho ter a capacidade de violar direitos previstos na CRFB/88, na CLT, a concepção de Trabalho Decente e reforçar a precarização do labor. Por isso, é importante tratar esse problema para eliminar as condições que propiciam a precarização.

O Governo Federal poderia atuar na questão por meio do desenvolvimento de uma legislação que regulamente o trabalho em plataformas digitais – incluindo o *Crowdwork*. Por meio dessa estratégia, os trabalhadores teriam mais acesso a direitos já previstos na CRFB/88, na CLT e em conformidade com a noção de Trabalho Decente.

Contudo, essa norma não deve estar limitada a discussões tradicionais – como reconhecimento de vínculo empregatício, já que seria mais assertivo que ela propusesse dispositivos que apresentassem o *Crowdwork* e garantissem a ele uma estrutura que comportasse a proteção de direitos tanto em geral quanto para controlar a arbitrariedade das empresas a fim de proporcionar mais paridade entre elas e os trabalhadores.

Essa lei também poderia conter dispositivos que estimulassem a aplicação de medidas de *Compliance*, por meio da adoção de estratégias que conferissem mais assistência aos trabalhadores. No texto, essa medida foi exemplificada pela adoção de ambiente virtual para o diálogo.

Nesse espaço, o trabalhador poderia conversar com representantes da empresa para compreender melhor as demandas e até corrigi-las posteriormente – conforme *feedback* dado, a fim de evitar o descarte do resultado produzido.

Ademais, esse ambiente também possibilita o diálogo entre trabalhadores – que poderia contribuir para a economia de energia deles ao realizarem o intercâmbio de experiências e conhecimentos, assim como permitiria a entrega de demandas de forma mais rápida e com resultados mais satisfatórios.

Portanto, conclui-se que a promulgação de uma nova legislação para tratar sobre o trabalho "plataformizado" no Brasil é fundamental para eliminar as condições de exploração no *Crowdwork* e pode garantir mais efetividade ao próprio desempenho do labor.

## REFERÊNCIAS


BERGVALL-KÅREBORN, Birgitta; HOWCROFT, Debra. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. New Technology, Work and Employment, [S.L], v. 29, n. 3, p. 213-223, 2014.

BBC NEWS BRASIL. Os milhares de trabalhadores em países pobres que abastecem programas de inteligência artificial como o *ChatGPT*. 08 mar. 2024. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c3gze230pj1o. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRAZ, Matheus Viana. Heteromação e microtrabalho no Brasil. Sociologias, v. 23, p. 134-172, 2021.

BRAZ, Matheus Viana; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio A. Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial? Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPS, jun. 2023. Disponível em: https://diplab.eu/? p=2833. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTR, 2023. 170p.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne. Genève: BIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/ WCMS_721011/lang--fr/index.htm. Acesso em: 04 abr. 2024.

CASILLI, A. *En attendant les robots, enquête sur le travail du clic*. Paris: Le Seuil, 2019.

CASILLI, Antonio A.; POSADA, Julian. The Platformization of Labor and Society. Society and The Internet, [S.L.], p. 293-306, 18 jul. 2019. Oxford University Press. http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198843498.003.0018. Acesso em: 13 jun. 2024.

CASILLI, Antonio A.; Waiting for robots: the ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor. Sociologias, v. 23, n. 57, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DOS SANTOS, Ana Carolina Gimenes; PAMPLONA, João Batista; CACCIAMALI, Maria Cristina. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: uma análise com a perspectiva dos trabalhadores “taskers” brasileiros. Revista de Políticas Públicas, v. 26, n. 1, p. 199-216, 2022.

FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, v. 32, n. 1, 2011.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina. Direito Público, v. 18, n. 100, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GADIRAJU, Ujwal, et al. Human Beyond the Machine: Challenges and Opportunities of Microtask Crowdsourcing. IEEE Intelligent Systems, S.L, v. 30, n. 4, p. 81-85, 2015.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth. Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

GROHMANN, Rafael et al. Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização. Galáxia (São Paulo), v. 47, 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre datificação, financeirização e racionalidade neoliberal. Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura, São Cristóvão, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/ view/12188/10214. Acesso em: 08 jun. 2024.

GROHMANN, Rafael; ARAÚJO, Willian F. Beyond Mechanical Turk: the work of Brazilians on global AI platforms. In: VERDEGEM, Pieter. AI for everyone? Critical perspectives. London: University of Westminster Press, 2021.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: A Definition. Junho, 2006. Disponível em: http:// www.crowdsourcing.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html. Acesso em: 01 ago. 2024.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos. São Paulo: Martin Claret, 2008.

KALIL, Renan B. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KÄSSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili; STEPHANY, Fabian. How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. Social Science Research Network, [s. l.], p. 1-16, 24 mar. 2021. DOI: http://dx.doi. org/10.2139/ssrn.3810843. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3810843. Acesso em: 09 jun. 2024.

MICELI, M; POSADA, J. Wisdom for the crowd: discoursive power in annotation instructions for computer vision. In: CVPR 2021 Workshop: Beyond Fairness: Towards a Just, Equitable, and Accountable Computer Vision. Anais […], CVPR 2021 Workshop, 2021.

OIT. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 13 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. 1998. Disponível em https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download. Acesso: 8 jun. 2024.

ROSENFIELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. Sociedade e Estado, v. 35, p. 741-764, 2020.

SANTOS, A. C. G. dos.; PAMPLONA, J. B..; CACCIAMALI, M. C. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: uma análise com a perspectiva dos trabalhadores "taskers" brasileiros. Revista de Políticas Públicas, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 199– 216, 2022. Disponível em: https://cajapio.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/19578. Acesso em: 8 jun. 2024.

SANTOS, Ana Carolina Gimenes dos. O trabalho em plataformas digitais: uma análise do microtrabalho. 2021. Dissertação (Mestrado em Economia Política) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

SCHERER, Estelle Kreuz. Nos motores do capitalismo de plataforma: O Microtrabalho como mecanismo de geração de renda ou a máscara da exploração da força de trabalho. 2021. TCC (Direito), São Leopoldo, 2021. Disponível em: https://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/12064/Estelle%20Kreuz%20Scherer.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 jun. 2024.

SINDPD. A vida dura de quem treina inteligências artificiais: Eles trabalham até 24h por dia, dormem pouco, não tiram férias e não são robôs. Disponível em: https://www.sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?A-vida-dura-de-quem-treina-inteligencias-artificiais&id=1684509029049. Acesso em: 08 jun. 2024.

TILT UOL. "Uma tortura": dona do ChatGPT pagou até US$ 2 para humanos treinarem IA. Disponível em: https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2023/05/22/microtrabalho-inteligencia-artificial-quenia-chagtgpt.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio A.; COVILLE, Marion. The trainer, the verifier, the imitator: three ways in which human platform workers support Artificial Intelligence. Big Data & Society, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 1-12, 24 abr. de 2020. Disponível em: https://journals.sagepub.com/ doi/10.1177/205395172091977. Acesso em: 08 jun. 2024.

TUBARO, Paola; LUDEC, Clément; CASILLI, Antonio A. Counting 'micro-workers': societal and methodological challenges around new forms of labour. Work Organization, Labour & Globalization, v. 14, n.1, p. 67-82, 2020.

VIANA BRAZ, Matheus. Trabalho, Sociologia Clínica e ação: alternativas à individualização do sofrimento. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

WAAS, Bernd. Introduction. *In*: WAAS, Bernd; LIEBMAN, Wilma; LYUBARSKY, ANDREW; KEZUKA, Katsutoshi. *Crowdwork*: a comparative law perspective. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2017.