

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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 Napolini - 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

**TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA X TRABALHO DIGNO: UM OLHAR SOBRE O
TRABALHO DOS MODERADORES DE CONTEÚDO NO BRASIL**
**EXTERNAL OUTSOURCING X DECENT WORK: AN ANALYSIS OF CONTENT
MODERATORS IN BRAZIL**

Vanessa Vieira Pessanha ¹
Cibele de Araújo Alves ²

Resumo

O presente artigo aborda a realidade laboral dos moderadores de conteúdo, tendo como objetivos investigar em que medida a terceirização externa da atividade dos moderadores de conteúdo realizada no Brasil impacta seu direito fundamental ao trabalho digno, além de conhecer um pouco melhor a realidade laboral desses trabalhadores. Utilizando o método hipotético-dedutivo, por meio de uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, observa-se que a precarização da atividade em estudo é acentuada, inclusive em virtude da invisibilidade das pessoas que atuam na área, fato que contribui substancialmente no que diz respeito aos desafios encontrados. A contratação desses trabalhadores na condição de autônomos, apesar dos elementos caracterizadores da relação de emprego, também figura como um elemento de acréscimo nas dificuldades enfrentadas pela categoria, sendo necessário um olhar mais direcionado para esses trabalhadores, a fim de concretizar, de fato, seu direito fundamental ao trabalho digno e a proteção social do trabalho a que deveriam fazer jus.

Palavras-chave: Precarização do trabalho, Terceirização externa, Moderadores de conteúdo, Trabalho digno, Legislação brasileira

Abstract/Resumen/Résumé

This article addresses the labor reality of content moderators, aiming to investigate to what extent the external outsourcing of content moderation activities in Brazil impacts their fundamental right to decent work, as well as to gain a deeper understanding of these workers' labor conditions. Using the hypothetical-deductive method through a qualitative, bibliographic, and documentary research approach, it is observed that the precarization of this activity is intensified, particularly due to the invisibility of those working in the field, a factor that substantially contributes to the challenges faced. The hiring of these workers as self-employed, despite the presence of employment relationship characteristics, also adds to the difficulties encountered by this category. Therefore, a more focused approach is needed

¹ Pós-doutorado (UnB), Doutorado e Mestrado (UFBA) em Direito. Docente na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pesquisadora-líder do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq).

² Graduada em Direito (UNEB), Pós-graduanda em Direitos Humanos e Sociais (UNEB). Pesquisadora voluntária do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq). Advogada.

to ensure the effective realization of their fundamental right to decent work and the social protection they should be entitled to.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Job insecurity, External outsourcing, Content moderators, Decent work, Brazilian legislation

1 INTRODUÇÃO

Não é segredo a complexidade das relações de trabalho nos últimos tempos, potencializada pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Muitas têm sido as produções científicas a debater temas que envolvem essa problemática, assim como, no mundo dos fatos, os novos arranjos de trabalho estão ocupando um espaço significativo no âmbito trabalhista, devidamente acompanhados de novos e melindrosos desafios.

Nesse universo das demandas de natureza tecnológica, a moderação de conteúdo é uma tarefa que faz parte do cotidiano das redes, cuja existência está diretamente associada à própria ideia de segurança ao navegar pelo mundo virtual. Essa realidade, contudo, é bem pouco conhecida pela população em geral, especialmente no que tange a quem são as pessoas responsáveis por realizar essa análise do conteúdo que deve permanecer nos espaços virtuais, assim como em relação às condições de trabalho dessas pessoas.

O fenômeno da terceirização, por sua vez, é famoso no Brasil, passou a ter legislação específica a partir de 2017 (Lei n. 13.429/2017) e o Supremo Tribunal Federal (STF) entende que é permitida a terceirização da atividade-fim (conforme o julgamento de dois processos: ADPF 324 e RE 958.252), o que tem auxiliado na formação do mosaico de grandes distorções acerca dessa prática e, sobretudo, no que diz respeito à real proteção do sujeito trabalhador que está submetido a essa forma de contratação.

Nesse sentido, o presente artigo busca responder o seguinte problema de pesquisa: de que maneira a terceirização externa da atividade dos moderadores de conteúdo realizada no Brasil impacta seu direito fundamental ao trabalho digno?

Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, adotando o método hipotético-dedutivo, por meio da qual são considerados objetivos dessa investigação científica analisar as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo, reforçar a relevância da materialização da ideia de trabalho digno em toda e qualquer atividade laboral, bem como compreender os meandros que envolvem a prestação de serviço dos moderadores de conteúdo em diversos aspectos, especialmente pela necessidade de um olhar mais apurado e cuidadoso no que diz respeito aos novos arranjos de trabalho – agravados pelo uso da tecnologia em seu cotidiano.

Esses sujeitos trabalhadores são responsáveis por avaliar, diariamente, uma gama de material virtual (fotos, vídeos, publicações etc.), muitas vezes envolvendo o pior da vida humana (violências, canibalismo, pedofilia, dentre outros). Naturalmente, tal situação fática traz à tona as dificuldades que estão relacionadas à efetivação do trabalho digno na vida desses

(e de tantos outros, sem dúvida) trabalhadores, com um olhar especialmente voltado para as dificuldades relacionadas ao labor desses trabalhadores e seu distanciamento quanto à proteção social do trabalho de que devem dispor os sujeitos trabalhadores no Brasil.

No primeiro capítulo de desenvolvimento, a abordagem diz respeito ao direito fundamental ao trabalho em sua versão mais adequada, levando em consideração a interpretação constitucional, qual seja, a ideia de direito fundamental ao trabalho digno.

No segundo capítulo de conteúdo, são apresentadas algumas reflexões acerca da terceirização externa no Brasil, tomando como parâmetro a regulamentação de tal prática e os efeitos que vêm sendo experienciados pelos trabalhadores, com olhar especialmente direcionado para a terceirização das atividades que envolvem tecnologia.

No terceiro e último capítulo de desenvolvimento, passa-se ao foco da pesquisa, tratando sobre a terceirização externa e os desafios que envolvem a efetivação do trabalho digno para os moderadores de conteúdo no Brasil.

A seguir, tratar-se-á do direito fundamental ao trabalho digno na legislação brasileira.

2 O TRABALHO DIGNO: DIREITO FUNDAMENTAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

O direito fundamental ao trabalho é um direito social previsto expressamente no art. 6º da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Fábio Rodrigues Gomes (2008, p. 265) afirma que o direito ao trabalho compõe o rol de princípios fundamentais da CF/88 e é de extrema relevância para a plena realização da dignidade da pessoa humana.

Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p. 47) explica o surgimento dos direitos sociais, que são também conhecidos como direitos fundamentais de segunda dimensão:

O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e igualdade não gerava a garantia do seu efetivo gozo acabaram, já no decorrer do século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social.

O direito ao trabalho – que, como já registrado, faz parte desse conjunto de direitos sociais e tem sede constitucional de previsão – consiste, com toda certeza, em um direito que pode auxiliar substancialmente na promoção da justiça social de maneira efetiva, concreta, perceptível.

Trata-se de direito com inegável relevância na vida social, seja na perspectiva individual, seja na perspectiva coletiva. Trabalhar pode dizer muito da pessoa que executa o

serviço, assim como o formato de ocorrência desse trabalho pode dizer muito do trabalhador e também da sociedade em que está inserido.

O trabalho é um direito humano. Leonardo Vieira Wandelli (2012, p. 347), no entanto, lembra que não se trata de qualquer trabalho nem de qualquer emprego:

[...] o direito ao trabalho tem [...] elevada importância no âmbito das relações assalariadas, com vistas a prover de oportunidades e padrões de trabalho digno – não de qualquer trabalho. Trata-se de um direito que afeta todas as políticas públicas relativas à ordem econômica e social.

A ideia de execução do trabalho, destarte, precisa ser associada a padrões mínimos de garantia no exercício dessa prestação de serviço. Muito se registra, na atualidade, acerca da necessidade de compreender esse trabalho não como qualquer tipo de trabalho, mas sim um labor que, de fato, promova a dignidade do sujeito trabalhador, levando em consideração uma série de aspectos que permitem, efetivamente, essa concretização tão necessária em todos os espaços em que este ocorre.

Na concepção de Gabriela Neves Delgado (2015, p. 193), “a proteção jurídica do trabalhador e das relações de trabalho deve ser vista como fundamento para a viabilização do homem como fim em si mesmo, preservada sua identidade social e potencializada sua emancipação coletiva”.

Dessa forma, é possível observar, de maneira bastante clara, o quanto exercer o direito ao trabalho não é somente trabalhar, mas também levar em consideração todo o contexto de exercício desse trabalho, passando pelo local da prestação de serviço, forma de execução desse labor, repercussão social da atividade, o próprio conteúdo do trabalho executado, dentre outros aspectos também relevantes.

Assim sendo, não basta apenas o exercício do direito ao trabalho em uma visão mais simplória; é premissa da qual não se pode abrir mão que esse trabalho leve em consideração, necessariamente, a ideia de dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 registra, para além do direito fundamental ao trabalho em seu art. 6º, o valor social do trabalho logo em seu art. 1º, inciso IV. Este, portanto, em conjunto com a livre iniciativa, é considerado um fundamento da República Federativa do Brasil, assim como a dignidade da pessoa humana o é, com previsão também no art. 1º, inciso III da CF/88.

Não há dúvida, já na leitura dos primeiros artigos da Constituição Federal de 1988, Lei Maior do país, que o legislador constituinte delineia o direito fundamental ao trabalho como um direito ao trabalho exercido com dignidade. Essa é a matriz interpretativa que coaduna a construção das bases do sistema jurídico pátrio em total conexão com a proteção social do trabalhador.

Por outro lado, não se pode olvidar que os desafios para a efetivação de um trabalho realmente digno são significativos:

Precarização, novas formas de organização do trabalho, relações de poder, carga de trabalho são elementos que não podem ser metrificadas. E esse é o grande desafio do Direito do Trabalho: como estabelecer critérios que não possam ser objetivamente aferíveis. [...] Nessa sociedade complexa, a instabilidade das relações de trabalho prejudica a concretização da dignidade humana no mundo do trabalho, porque, mais uma vez na história das relações trabalhistas, ainda que assumindo contornos diversos, ocorre a desumanização do trabalho (Montanhana, 2014, p. 213).

Faz-se necessário, contudo, levar em consideração o quão categórica é a aplicação do direito fundamental ao trabalho digno, de modo que não pode ser subtraída do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, “o princípio de proibição de retrocesso social proíbe medidas retrocessivas na concretização de direitos sociais [...]” (Netto, 2010, p. 188), não cabendo, destarte, a supressão do direito ao trabalho digno em qualquer circunstância que venha a ocorrer – conceitualmente ou no mundo dos fatos.

Após esse apanhado geral para a compreensão do direito fundamental ao trabalho digno, passa-se a uma abordagem geral da terceirização externa no Brasil.

3 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA NO BRASIL

A terceirização é um dos grandes dilemas enfrentados pelo direito do trabalho na atualidade, especialmente na sua forma externalizada, fazendo-se necessária, portanto, a reflexão acerca de determinados aspectos dessa dinâmica e dos seus efeitos nas relações trabalhistas, especialmente no setor do trabalho digital.

Nesse sentido, ilustra-se como terceirização externa o processo de externalização de atividades ou processos produtivos inteiros, que seriam originários de uma empresa, para uma terceira autônoma. No entanto, essa autonomia caracteriza-se apenas como operacional, (executiva), quanto ao recrutamento de trabalhadores, o estabelecimento em si, a forma como o trabalho será conduzido; ou seja, mesmo que a produção seja fragmentada geograficamente, a contratante controla outras variáveis do negócio e absorve a maior parte da riqueza produzida (Dutra; Filgueiras, 2021, p. 4-9), sob o discurso do foco em suas atividades principais e aumento da sua produtividade. Vale registrar que, não raro, até o recrutamento de trabalhadores também é direcionado parcial ou totalmente pela empresa tomadora de serviço, sendo função da terceirizada apenas a contratação formal.

Essa dinâmica é amplamente conhecida, especialmente na indústria automotora, no setor de confecção e na agropecuária. A grande novidade para esse cenário de terceirização

externa é o setor digital, que encontrou um ambiente enormemente propício à descentralização das atividades originárias da empresa principal para empresas terceiras espalhadas no globo terrestre.

A lógica da terceirização externa como modelo de negócio ideal para o setor digital se dá, especialmente, pelo que Ricardo Antunes (2020, p. 50) denomina como “trabalho imaterial”, pois se desenvolve de maneira fluída nas cadeias globais por meio de serviços como marketing digital, moderação de conteúdo, programação, segurança de dados e outros desenvolvidos nos mais diversos setores da tecnologia, que independem de bens materiais em grande quantidade ou em complexidade estrutural física, pois a capacidade tecnológica permite que apenas uma tela de computador ligada à internet seja o elo entre toda uma cadeia produtiva fragmentada geograficamente.

O grande dilema, contudo, acentua-se quando a vinculação de contratos de trabalho se torna exclusiva por via da terceirização externa, sendo, portanto, os trabalhos temporários e imprevisíveis a nova regra, o novo estilo de vida das relações trabalhistas, caminhando para uma “terceirização total do trabalho” (Antunes, 2020, p. 193).

É deveras relevante reforçar que, embora seja um trabalho legalmente realizado, e ofereça empregos formais, a precariedade que um trabalho terceirizado causa é amplamente pesquisada e conhecida em todo o globo. Não sem motivo, Renata Queiroz Dutra e Vitor Araújo Filgueiras (2021, p. 15) apontam que “[...] empregos terceirizados têm condições inferiores de trabalho e são responsáveis pela grande maioria dos piores casos de exploração e acidentes de trabalho fatais”.

Por essa razão, o interesse empresarial encontra-se escancarado por intermédio da redução das responsabilidades trabalhistas, da alta rotatividade dos contratos e da consequente descartabilidade dos trabalhadores devido ao poder patronal desmedido.

Além dos fatores indicados, destaca-se também a terceirização externa não apenas das atividades consideradas acessórias, mas também daquelas consideradas essenciais, ou seja, a atividade-fim da empresa. Nesse modelo, suas funções centrais são transferidas para terceiras, sob o argumento de “[...] racionalizar o aproveitamento do tempo e das energias institucionais com máxima eficiência administrativa” (Delgado; Amorim, 2014, p. 75).

De certa forma, essa dinâmica foi acolhida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324/DF, que, ao reconhecer a constitucionalidade da terceirização de serviços em todas as atividades empresariais (Amorim, 2022, p. 97), não leva em consideração que determinadas atividades

estão ligadas à finalidade da empresa, e não apenas a uma atividade acessória. É como ilustra Pablo Biondi (2020, p. 303), ao tratar sobre o setor automobilístico:

Assim, ilustrativamente, a atividade-fim das empresas do ramo automobilístico seria definida como a montagem de automóveis. No entanto, é cediço que o trabalho de pintura dos automóveis, não raro, é atribuído a obreiros subcontratados, como se isso não correspondesse à finalidade última da atuação da empresa, ou seja, como se esse tipo de trabalho fosse apenas um acessório que segue o elemento principal.

[...]

Afinal, produzir ou montar carros não pressupõe a pintura como uma etapa imprescindível e indissociável do objeto principal?

Trazendo esse contexto para o setor digital, grandes empresas globais de tecnologia externalizam suas atividades para uma rede de terceirizadas, contratadas para executar serviços fundamentais ao funcionamento das empresas-líderes. É o caso da moderação de conteúdo digital, que, além ser um serviço de grande relevância para o bom funcionamento das plataformas de mídias sociais, também é a própria mercadoria, o produto final das plataformas.

Essa circunstância possibilita complexas violações trabalhistas diagnosticadas, inclusive, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, ao tratar sobre a dinâmica nas cadeias de abastecimento mundiais, constatou que, diante dos altos níveis de subcontratação, a tendência é precarizar as condições de trabalho, por intermédio de jornadas exaustivas, ausência de garantias mínimas de trabalho digno, remunerações baixas, além de problemas envolvendo saúde e segurança laboral (OIT, 2016).

No âmbito da legislação doméstica – a CLT (art. 2º, §§ 2º e 3º) –, há determinadas circunstâncias em que é possível a responsabilidade trabalhista ser firmada, minimizando a precarização, com a configuração do grupo econômico, que, por meio da responsabilidade solidária, passa a se manifestar como empregador único, assumindo deveres jurídicos. No entanto, a externalização das atividades empresariais podem ser complexas e não cumprirem os requisitos legais caracterizadores (Delgado, 2023, p. 95).

É em razão dos altos níveis de subcontratação decorrentes da terceirização externa que a responsabilidade, em resposta aos danos sofridos pelos trabalhadores dentro dessa cadeia, se dissolve. Isso porque essa estratégia de negócio foi estruturada para retirar a responsabilidade da tomadora de serviços que, mesmo exercendo suas prerrogativas como empregadora, se protege dos encargos jurídicos daí decorrentes (Dutra; Filgueiras, 2021, p. 25).

Em síntese, a terceirização externa intensifica a exploração do trabalho já conhecida nas cadeias produtivas de subcontratação e, dentro do espaço digital, esses desafios extrapolam qualquer barreira do que pode ser considerado tolerável dentro do que se configura como trabalho digno.

Dessa forma, é fundamental analisar como essa dinâmica impacta o direito fundamental ao trabalho digno dentro da perspectiva dos moderadores de conteúdo no Brasil, tema que será explorado no tópico a seguir.

4 A TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA E A QUESTÃO DO TRABALHO DIGNO: UM OLHAR SOBRE O TRABALHO DOS MODERADORES DE CONTEÚDO NO BRASIL

É inegável que a transformação tecnológica modificou de forma profunda as relações de trabalho, criando novas dinâmicas laborais globais, autônomas, terceirizadas, que corriqueiramente são associadas à inovação, flexibilidade, mas que também ampliaram a informalidade e a precarização, recriando novas zonas cinzentas no mundo do trabalho.

Por essa razão, Ricardo Antunes (2020, p.90) assevera que, ao abordar sobre as novas formas de trabalho no setor digital:

[...] o infoproletariado (ou cibertariado) [...] parece exprimir muito mais uma nova condição de assalariamento no setor de serviços, um novo segmento do proletariado da indústria de serviços, sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslanchar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais.

Assim, embora algumas dinâmicas laborais atuais não sejam idênticas àquelas do século passado, o estranho mito do fim do trabalho precarizado (Antunes, 2020, p. 29) transita no tempo como uma anunciação que nunca se cumpre. Para Paulo Sérgio do Carmo (2005, p. 126), os novos métodos de produção convivem com formas arcaicas de exploração, e isso devido aos excedentes de mão de obra gerados pelas novas tecnologias, que possibilitaram a retomada de antigas práticas exploratórias.

Nesse sentido, as relações de trabalho precarizadas no setor digital encontram-se acentuadas especialmente pela sua natureza global e seus contratados descentralizados. Isso porque, nesse modelo de negócio, a maximização do lucro está na capacidade das grandes empresas de se fragmentarem em múltiplos níveis, externalizar excessivamente suas atividades, inclusive aquelas essenciais para o seu bom funcionamento (conforme já exposto no tópico 3 dessa pesquisa).

No contexto do trabalho por intermédio das plataformas digitais, estão presentes as formas de contrato direto pela empresa, ou por intermédio de empresas terceirizadas, além das formas *crowdwork* e *work on-demand* via *apps*. O *crowdwork* corresponde “[...] ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais em que indivíduos ou empresas solicitam a execução de tarefas online para trabalhadores” (Kalil, 2022, p.1). Essa prática é adotada, especialmente,

por empresas de tecnologia que externalizam suas atividades de forma global, solicitando microtarefas de modo *online* (análise de dados e imagens, tradução, aprimoramento de inteligência artificial, moderação de conteúdo da plataforma, entre outros serviços), sem contrato formal de trabalho ou prestação de serviço. Já o *work on-demand* via *apps* se configura como uma forma de trabalho “[...] em que a execução de atividades tradicionais como transporte, limpeza, entrega e outros serviços [...]” (Gondim, 2020, p. 471) são gerenciadas por meio de aplicativos (como Uber e Ifood) e executadas por trabalhadores (supostamente) autônomos.

Nesta pesquisa, procure-se aprofundar sobre o trabalho dos moderadores de conteúdo digital, que, em sua grande maioria, são contratados por empresas terceirizadas em escala global, e, em alguns casos, possuem local físico para a realização das atividades laborais, como a Espanha, Irlanda, Portugal, que abrigam centros operacionais de grandes empresas de tecnologia (Penna, Maciel e Oliveira, 2022, p. 19). No entanto, em território brasileiro, o serviço de moderação se dá por plataformas de *crowdwork*, como a Amazon Mechanical Turk, por trabalho autônomo ou *freelancer*, ou por meio de terceirizadas que recrutam pessoas de maneira informal para realizar a moderação no próprio cenário doméstico (Moreschi; Pereira; Cozman, 2020, p. 55).

Diante desse cenário, é de extrema relevância compreender a dinâmica do trabalho humano que alimenta as plataformas e *sites*, e que, por seus recursos tecnológicos, impulsiona os postos de trabalho precários e sem acesso à necessária proteção social.

4.1 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS DESAFIOS PARA O RECONHECIMENTO DE DIREITOS

A organização do trabalho por meio das plataformas, de maneira geral, corresponde à infraestrutura digital que conecta empresas e usuários, facilitando transações, serviços e circulação de bens. Empresas como a Uber e Airbnb atuam na intermediação direta da prestação de serviços, enquanto gigantes como Amazon, Google, Facebook (atualmente META), estruturam seus modelos de negócio por meio da publicidade digital, armazenamento de dados e comercialização de produtos físicos ou digitais.

Por sua vez, a moderação de conteúdo digital é um tipo de serviço essencial dentro das plataformas digitais, pois garante que seus usuários possam uma boa interação durante a navegação, ao remover materiais de cunho ofensivo, violento ou ilegal.

Nessa dinâmica, pessoas reais, de diversos lugares do mundo, são responsáveis pela curadoria dos materiais que devem ser deletados ou mantidos nas plataformas e na *web*. No entanto, esse tipo de atividade possui um custo humano significativo.

Isso porque a filtragem dos conteúdos é resultado de um trabalho com alto contato humano sofrível, que, não raro, implica visualizar “[...] postagens psicologicamente perturbadoras, envolvendo racismo, abuso sexual, tortura animal e violência extrema” (Maranhão; Savino, 2021, p. 157). E esse aspecto extremamente delicado da moderação de conteúdo torna-se ainda mais precário quando as formas de contratação desafiam o direito fundamental ao trabalho digno.

Na perspectiva brasileira, a moderação de conteúdo ainda é incipiente. Diferentemente dos trabalhadores por aplicativo que, no Brasil, estão sob o suporte de amplas pesquisas a respeito da plataformização, além de debates nos tribunais que tratam da possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataforma (Brasil, STF, RE nº 1446336), o serviço de moderação de conteúdo em território nacional (seu contexto laboral, seus aspectos jurídicos e os efeitos desse tipo de serviço especialmente quanto à dignidade dos trabalhadores) é pouco debatido.

É bem verdade que trabalhadores *crowdworker* de moderação de conteúdo, até o momento, são mais numerosos e representativos nos EUA e na Índia (Moreschi; Pereira; Cozman, 2020, p. 47). Vale registrar, todavia, que, na medida em que a crise econômica passa a ser instaurada no Brasil, e o número de pessoas desempregadas se torna significativo, o cenário nacional torna-se compatível com trabalhos sob condições precárias, o que possibilita o país se tornar alvo de empresas internacionais que possuem o objetivo de obter lucro sob mão de obra barata. Tudo isso constitui, como assevera Ricardo Antunes, em um “elemento fundamental para uso e exploração das grandes corporações” (Antunes, 2021, p. 51).

Além disso, diferente dos trabalhadores plataformizados, tais como motoristas e entregadores, no Brasil, a moderação de conteúdo não é facilmente identificável como uma categoria específica de trabalho. Dentro da realidade de trabalho na Amazon Mechanical Turk, brasileiros apontam que entre as mais diversas tarefas que precisam executar, a moderação de conteúdo se insere como uma dessas microtarefas (Moreschi; Pereira; Cozman, p. 58).

Assim, a invisibilidade desse trabalho e dos próprios trabalhadores (que em grande parte atuam de suas próprias casas), dificulta a mobilidade coletiva (cenário já presente na categoria de trabalhadores por aplicativo, como Uber e Ifood), prejudica a promoção de debates sobre seus direitos e garantias sociais, além de contribuir para a não consolidação do tema como um problema regulatório urgente.

A estrutura difusa desse tipo de trabalho também contribui para o não reconhecimento de direitos dos trabalhadores envolvidos. É o caso da terceirização irregular, por intermédio da contratação de trabalhadores com a roupagem de independentes, mas que se encontram sob os critérios caracterizadores do vínculo empregatício, previstos no art. 3º da CLT.

4.2 TERCEIRIZAÇÃO COMO FATOR DE INVISIBILIZAÇÃO E OS DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DO TRABALHO DIGNO NO BRASIL

Prática comum entre as cadeias globais produtivas, a terceirização externa é um dos principais mecanismos para a redução de custos e o aumento da produtividade antiempresarial, de acordo com o formato já relatado anteriormente neste artigo (item 3). No entanto, as empresas perceberam que a prática do *crowdsourcing*, por meio da terceirização, é ainda mais vantajosa, já que pela externalização, fragmenta-se a atividade em microtarefas, com inúmeros profissionais oferecendo seus serviços e reduzindo cada vez mais os custos da produção (Dallagrace Neto, 2020, p. 8).

Nesse sentido, a prática de grandes corporações internacionais terceirizarem suas atividades por meio de microtarefas reflete em uma enorme dificuldade de comprovar a relações de trabalho entre trabalhador e tomadora, ou entre trabalhador e prestadora, diante de contratações informais. Nessa linha de entendimento a respeito dos desafios para o reconhecimento de direitos e garantias sociais, a quem se destina, portanto, a proteção trabalhista hoje?

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 147-148) é preciso ao apresentar a terceirização e sua relação com o trabalho indigno:

O problema é que a terceirização precariza o trabalho, e agora de forma ampla, devidamente amparada em lei, além de ser atividade propícia às fraudes [...]. [...] há uma linha tênue entre intermediação do trabalho e trabalho em condições precárias, e, por isso, não é incomum que essa triangulação possa resultar em uma prestação de serviços em situação que configura trabalho indigno.

O que se vê, na prática, é a substituição do pleno emprego pela informalização da força do trabalho e a transformação do trabalhador em mercadoria, ensejados pela terceirização. No cenário brasileiro, prestadoras de serviço contratam profissionais sob a fachada da autonomia, para a realização da moderação de conteúdo e outras atividades envolvendo o setor digital. Por intermédio desses contratos de prestação de serviço, as empresas buscam descaracterizar o vínculo empregatício, livrando-se de suas obrigações trabalhistas.

É evidente que essa dinâmica contraria os pilares estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho a respeito do trabalho digno. Em seu relatório de 2018 sobre as plataformas digitais e o futuro do trabalho, a OIT apresentou diversas conclusões sobre o tema: grande parte dos trabalhadores que realizam microtaferas (incluindo a moderação de conteúdo) possuem remuneração abaixo do salário mínimo do local em que trabalham; a maior parte das tarefas realizadas são repetitivas e simples, o que não é compatível com o nível de educação e formação dos trabalhadores; em média, os trabalhadores gastam 20 minutos, a cada hora de trabalho, realizando atividades não remuneradas; além da cobertura de proteção social ser extremamente baixa (OIT, 2020, p. 16-18).

Recentemente, porém, em sentença judicial inovadora da 59ª Vara do Trabalho de São Paulo, reconheceu-se o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataforma prestadora. A sentença destacou que, apesar de serem considerados como prestadores de serviço, os trabalhadores estavam sob uma clara relação de emprego, estando presentes os critérios caracterizadores: onerosidade, pela contraprestação pecuniária recebida; pessoalidade, configurada pelo contrato de prestação de serviços; a não existência de eventualidade, pois o serviço era esperado e organizado pela prestadora; e a subordinação, por meios telemáticos, como ocorre no caso concreto, configura não uma prestação de serviços, mas um contrato de emprego sob o regime de contratação intermitente (BRASIL, 59ª VT de São Paulo, 2022).

É evidente que esse é um avanço significativo para a concretização do direito fundamental ao trabalho digno. Não à toa, Gabriela Neves Delgado (2024) declara, em audiência pública a respeito da possibilidade de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo, que “gente viva precisa de direitos”, e, para que a proteção trabalhista alcance a todas as pessoas, é necessário compreender a realidade atual do trabalho sob um novo olhar.

Max Emiliano da Silva Sena (2019, p. 149) chega ao ponto fundamental da discussão, destacando a relevância do valor social do trabalho no contexto do sistema jurídico brasileiro:

Assim como a dignidade humana fundamenta a inafastabilidade da oferta do mínimo existencial em favor de todos os seres humanos em sentido amplo, o valor social do trabalho impõe em favor de todo trabalhador a garantia do patamar mínimo civilizatório nas relações de trabalho, a começar por sua consideração enquanto ser humano e não como mero e descartável fator de produção.

Portanto, o equilíbrio entre a valorização do trabalho e a livre iniciativa da terceirização deve possuir como principal objetivo assegurar que todos possuam dignidade, de forma que a justiça social seja atingida.

Como lembra Max Emiliano da Silva Sena (2024, p. 117), “o Estado de bem-estar social, fundado na noção de cidadania social, foi delineado como uma forma de solucionar a tensão entre o social e o mercado”.

A proposta da Constituição Federal brasileira é no sentido de existir um compromisso com a formação de um estado de bem-estar social, tendo o capitalismo como sistema aplicado em seu território, porém permeado pela atuação estatal de modo a promover um equilíbrio necessário e não desamparar as pessoas, buscando, assim, preservar a dignidade humana e promover a justiça social.

Seguindo linha de raciocínio semelhante com viés direcionado à realidade do Brasil, Mauricio Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto (2018, p. 31) asseveram:

Somente um Estado de Bem-Estar Social, adequado às peculiaridades latino-americanas e brasileiras em particular, será capaz de tomar as medidas eficazes assecuratórias de um significativo desenvolvimento econômico do tipo sustentável, harmonizando com a simultânea construção de igualdade, justiça e bem-estar sociais.

Assim, o caminho para solucionar tal conflito reside na leitura constitucional atenta e compromissada, compreendendo que o desenvolvimento econômico não pode ser o único ponto observado. É imperioso que a justiça e o bem-estar sociais não sejam esquecidos ou tornados apenas elementos utópicos no contexto brasileiro (e mundial). Os moderados de conteúdo são trabalhadores e precisam, com urgência, de um olhar mais atencioso à sua prática laboral diária. A dignidade humana deve ser um direito de todo trabalhador e precisa ser real, efetiva.

4.3 PRECARIZAÇÃO E INVISIBILIDADE DOS MODERADORES DE CONTEÚDO

Nessa linha que reforça a dignidade no trabalho, a justiça social como objetivo principal da livre iniciativa e o bem-estar social mundial, por que o labor da moderação de conteúdo tem sido espaço de precarização e invisibilidade?

De maneira objetiva, não há uma forma de realizar a moderação, sem que haja um custo humano. Não é um trabalho simples sentar-se em frente a uma tela de computador e analisar conteúdos que, por vezes, são perturbadores, sem que haja exaustão e riscos tanto psicológicos quanto físicos.

Em relatório de pesquisa apresentado pela *New York University* (NYU), sintomas como “[...] insônia e pesadelos, memórias indesejadas de imagens perturbadoras, ansiedade, depressão e distanciamento emocional” (Barret, 2020, p.14) correspondem ao transtorno de estresse pós-traumático e são comuns na realidade dos moderadores.

Esse cenário delicado é resultado da revisão de inúmeros conteúdos por dia, sem um amparo psicológico por parte das tomadoras e prestadoras. O contexto também representa a realidade dos moderadores brasileiros, ao relatarem sobre como essa é uma tarefa exigente, com baixa remuneração, e que traz fortes consequências:

Olha, tem de tudo. Teve um que era pra fazer quadrados nas cabeças de porcos. Dava pra entender que era pra contar os porcos dos caminhões, mas mesmo assim achei muito cabreiro, um monte de porquinhos filhotes amontoados. Também teve o de analisar os vídeos das pessoas realizando ações em frente à porta, esse dava pra saber que era pra julgar o trabalho dos outros, mas, nossa, era muito estranho, eles falavam que esses vídeos são super confidenciais, de repente eu me sentia invadindo a privacidade das pessoas. Tem também o de julgar as fotos dos aplicativos de paquera, pra falar se tem pênis explícito e tal. E ainda tive uma vez que ficar vendo um monte de russos e japoneses carregando armas, claramente menores de idade. Esse último me deixou bastante mal emocionalmente falando por semanas e semanas (Moreschi; Pereira; Cozman, p.20).

É evidente que o cenário é de extrema sensibilidade, pois esses trabalhadores são seres humanos “[...] mal pagos que correm risco de burnout, dessensibilização, e pior, por causa da natureza de seu trabalho” (Roberts, 2019, p. 25, tradução nossa) que, muitas vezes, é sua única fonte de sobrevivência.

O processo de invisibilização desse tipo laborativo também intensifica a maneira precária como é realizado. A ocultação dessa atividade não é um fator consequencial, e sim intrínseco. As próprias empresas, de maneira intencional, mantêm suas políticas camufladas e não são honestas sobre como esse trabalho é feito (Gillespie, 2018, p. 119).

Esse aspecto da moderação também reforça a ideia futurista e tecnológica das plataformas digitais: muitas pessoas acreditam que todo o processo por trás das telas é gerenciado de maneira automatizada por inteligência artificial. Em sentido contrário a essa ideia, Murilo Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo (2020, p. 2620) argumentam que o trabalho no setor digital é sempre exercido por alguém de carne e osso, que possui necessidades e que se encontra no mundo real, ainda que invisibilizado, em decorrência da terceirização desenfreada e da descentralização das atividades empresariais.

Avaliando a situação na perspectiva da flexibilização, Ricardo Antunes (2020, p. 145) apresenta seus desdobramentos:

Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

O autor também reforça que esses desdobramentos, como dimensão prática da flexibilização, podem, dentre outros aspectos, levar ao adoecimento do trabalhador – adoecimento esse que faz parte do relato de diversas pessoas que já atuaram como moderadores

de conteúdo. Trata-se de trabalho exaustivo, seja pela jornada extensa, seja pelos horários de serviço nem sempre devidamente organizados, seja pela tarefa que precisa ser executada – muitíssimo desgastante emocionalmente.

Todavia, a possibilidade de ficar sem renda e, portanto, de não ter como prover o próprio sustento (e, não raro, também da família) muitas vezes é um dos grandes fatores determinantes para esses trabalhadores permanecerem atuando como moderadores de conteúdo. É indispensável, contudo, lembrar com grande ênfase que o desemprego faz parte do sistema capitalista. No mesmo sentido, explica Maurício Godinho Delgado (2017, p. 163):

O desemprego, na qualidade de fato social impactante e de estratégia de gestão política, social e econômica, efetivamente enfraquece, desalenta e desorganiza as pessoas humanas que vivem do emprego e do trabalho, propiciando, em decorrência, a consecução de mudanças supressivas de direitos no plano da sociedade política e da sociedade civil.

O desemprego tem uma força social muito significativa. Pode abalar a estrutura emocional da pessoa, sua interação social, bem como pode gerar uma série de problemas que são muitíssimo relevantes, como a impossibilidade de exercer o direito à moradia, por exemplo. Tem o poder, de fato, de desalentar o sujeito trabalhador em potencial, mas que não consegue permanecer em alguma atividade laboral.

Compreendendo essa estruturação do sistema capitalista e suas consequências, vale trazer à baila a reflexão de Renata Queiroz Dutra (2021, p. 36): “mais que a negação do trabalho enquanto experiência social que o modelo neoliberal quer pregar, essa transformação mostra o potencial do trabalho de ser elemento organizador de dimensões profundas e subjetivas da vida humana”.

A ausência de ocupação laboral coloca o indivíduo em clara situação de vulnerabilidade (em especial, a de natureza econômica) e, dessa forma, resta ampliada a possibilidade de que as pessoas aceitem e permaneçam em postos de trabalho como esse (na condição de moderadores de conteúdo) em virtude do imperativo de satisfazer suas necessidades básicas.

4.4 O FOCO DA REGULAÇÃO BRASILEIRA NA MODERAÇÃO DE CONTEÚDO

No Brasil, o debate acerca da regulação da moderação de conteúdo tem sido pautado sobre o que pode ou não ser objeto da moderação, sobre a falsa ideia de neutralidade da tecnologia e seus intermediários, e como a sociedade é impactada pelas redes, com o intuito de garantir a aplicação do Marco Civil da Internet (MCI) em conjunto com os princípios

constitucionais acerca da liberdade de expressão, além da proteção de direitos contra a desinformação e a violência.

É deveras importante expor que a construção de um ambiente digital seguro é de extrema relevância, especialmente para reforçar a democracia de um país. Como bem argumentou Marie Santini, em audiência pública sobre a regulação da moderação de conteúdo, empresas de redes sociais e plataformas digitais que apenas compartilham dados que lhes convêm, sem uma moderação adequada, tornam-se “[...] um tribunal privado e secreto das próprias plataformas, que têm o poder de controlar o debate público de acordo com seus interesses comerciais [...]” (Brasil, 2025).

No entanto, a discussão sobre a condição de trabalho daqueles que promovem a moderação é tão importante quanto a sua regulação, pois são esses trabalhadores que mantêm as plataformas em pleno funcionamento. Além disso, quando se trata de um país que se propõe a efetivar o direito fundamental ao trabalho digno, a pauta sobre a condição de trabalho deve ser urgente, pois a ausência de uma perspectiva trabalhista nas discussões legislativas pode perpetuar o ciclo de invisibilização e exploração do trabalho.

Diante do surgimento de novas formas de trabalho, torna-se essencial repensar o direito do trabalho para que possa se adequar às novas demandas trabalhistas. Afinal, o avanço tecnológico não pode ser subterfúgio para supressão de direitos.

No caso específico brasileiro, moderadores de conteúdo são frequentemente contratados por empresas terceirizadas de maneira informal, pois, embora na prática exerçam funções que configuram uma clara relação de emprego, esses trabalhadores não estão sendo reconhecidos formalmente como empregados.

Em um cenário otimista, a contratação direta pelas plataformas, sob um regime de emprego formal e bilateral, a fim de concretizar o pleno emprego, seria a solução mais justa para assegurar uma jornada de trabalho controlada, salário fixo, benefícios trabalhistas, suporte psicológico e segurança jurídica.

Além disso, devido à natureza extenuante da moderação de conteúdo, seria relevante considerar a possibilidade do pagamento de adicional de penosidade. Esse direito trabalhista é uma garantia de remuneração suplementar para atividades penosas, destinada a trabalhadores expostos a condições laborais relacionadas ao desgaste excessivo do trabalhador, que, no caso dos moderadores de conteúdo, envolve o enfrentamento constante de conteúdos nocivos à saúde mental, que podem gerar impactos psicológicos significativos.

No entanto, o art. 7º, XXIII da CF/88, que prevê essa garantia, ainda não foi regulamentado. Mesmo existindo diversos projetos legislativos com o objetivo de regulamentar

o adicional, nenhum destes prosperou (Boskovic, 2024). Essa seria, portanto, uma oportunidade de extrema importância para o reconhecimento do adicional e sua efetivação no sistema jurídico brasileiro, produzindo efeitos não só para os moderadores de conteúdo, mas também para diversas outras tipologias de trabalho, como forma de retribuir financeiramente os trabalhadores que se enquadrem em condições de trabalho penosas – valendo registrar, contudo, toda a discussão que envolve o pagamento pela saúde do trabalhador (inclusive a saúde mental) e suas controvérsias.

A regulação da moderação de conteúdo, portanto, não deve se basear unicamente no enfrentamento à desinformação, mas deve abranger a proteção daqueles que despenham essa função de manutenção de um ambiente *online* seguro.

Diante disso, o artigo buscou responder de que maneira a terceirização externa da atividade dos moderadores de conteúdo realizada no Brasil, ainda que de forma incipiente, impacta seu direito fundamental ao trabalho digno. A análise revelou que, no Brasil, a moderação de conteúdo é realizada por intermédio de empresas terceirizadas, no entanto, apesar de a relação possuir os critérios típicos de um vínculo empregatício, essas empresas não contratam formalmente os moderadores de conteúdo. Isso compromete o reconhecimento desses trabalhadores como empregados, contribuindo para sua exclusão no debate sobre a regulação laboral da atividade de moderação e, conseqüentemente, na legislação protetora do trabalho.

Para enfrentar esse cenário, é necessário repensar a quem se destina a proteção trabalhista hoje, pois os novos arranjos de trabalho, incluindo a moderação, merecem inclusão na plena realização da dignidade da pessoa humana no país – e no mundo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os moderadores de conteúdo realizam atividade com desgaste físico e, principalmente, psicológico de grande monta, razão pela qual precisam contar com a devida proteção social trabalhista a que devem ser destinatários os sujeitos trabalhadores no Brasil.

A terceirização externa dificulta o processo de vinculação desses trabalhadores com as grandes empresas que são destinatárias diretas dessa prestação de serviço e, em território brasileiro, ainda há o agravante de que os moderadores de conteúdo costumam ser tratados como autônomos, quando, em verdade, na grande maioria dos casos, resta configurado o vínculo empregatício pela verdade real dos fatos de existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Então, para além das dificuldades que envolvem a precarização do trabalho dessas pessoas por conta da terceirização, ainda enfrentam desafios mais profundos, sobretudo pela ausência de reconhecimento de vínculo formal por parte de seus (efetivos) empregadores, precisando recorrer ao Poder Judiciário para conseguirem essa caracterização e, como consequência, o cumprimento de seus direitos trabalhistas mínimos.

Ocorre que há, ainda, outros aspectos que merecem atenção nesse cenário e que dizem respeito à necessidade de materialização do direito fundamental ao trabalho digno dos moderadores de conteúdo, o que envolve, em especial, um cuidado maior e real no que tange à sua saúde mental, tendo em vista o trabalho que é desenvolvido por essas pessoas.

Assim, em um cenário otimista, a contratação desses trabalhadores deveria ser formal e diretamente realizada pelas grandes empresas tomadoras desses serviços (Meta, Google etc.), de modo que a precarização gerada pela própria essência da terceirização não seria vislumbrada nessas relações de trabalho. Também é apresentado o pagamento do adicional de penosidade como uma forma de tentar reparar financeiramente os danos sofridos por esse trabalhador, registrando as discussões (valiosas) sobre as controvérsias que envolvem remuneração de trabalhadores por aspectos que abrangem, rotineiramente, danos à sua saúde (de modo geral) e a necessidade de regulamentação de tal adicional.

É urgente o imperativo de repensar a quem se destina a proteção social do trabalho no Brasil e compreender a relevância de uma promoção real da qualidade de vida do sujeito trabalhador em território pátrio – e em todo o mundo.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno. Tese de doutorado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB. Orientação: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2022.

ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013.

ANTUNES, Ricardo. Capitalismo de plataforma e desantropomorfização do trabalho. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas [ebook]** – 1. ed. – São Paulo: Boitempo. p. 47 – 57. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARRETT, Paulo M. *Who Moderates the Social Media Giants? A Call to End Outsourcing*. Center for Business and Human Rights. NYU. June 2020. Disponível em: https://bhr.stern.nyu.edu/wp-content/uploads/2024/02/NYUContentModerationReport_FINALVERSION.pdf. Acesso em: 26 fev. 2025.

BIONDI, Pablo. **A terceirização e a lógica do capital**. Rev. Direito Práx., Rio de Janeiro, Vol. 11, N. 01, p. 300-318. 2020.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Adicional de penosidade: (ainda) um vazio jurídico?** JOTA. 09 out. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/artigos/adicional-de-penosidade-ainda-um-vazio-juridico#_ftnref1. Acesso em: 28 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Pleno. **ADPF 324/DF**, Rel. Min. Roberto Barroso. DJe 5 set. 2019.

BRASIL. Justiça do Trabalho. 59ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Processo nº1000272-17.2020.5.02.0059**. Juíza do Trabalho Substituta: Camila Costa Koerich. Sentença proferida em 10 mai. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/04-sentenca-acp-ixia-vinculo-1000272-17-2020-5-02-0059-vinculo-de-emprego-crowdworking.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Governo Federal promove audiência pública sobre moderação de conteúdo em plataformas digitais**. 22 jan. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/governo-federal-promove-audiencia-publica-sobre-moderacao-de-conteudo-em-plataformas-digitaisBrasil>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Suprema Tribunal Federal. **Audiência Pública do Recurso Extraordinário nº 14466336**. Participação de Gabriela Neves Delgado. Brasília, 20204. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=r7tedE2nlvE>. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1446336 (em trâmite)**. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 25 fev. 2025.

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.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2005.

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, nº. 3, jul/set 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Aspectos da responsabilidade empresarial em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Revista do TRT-PR. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada**. JOTA. 04 set. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada>. Acesso em: 20 fev. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. A atualidade do Estado de Bem-Estar Social. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (orgs.). **O Estado de bem-estar social no século XXI**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Análise jurídica do trabalho on demand e do crowd working à luz do neoconstitucionalismo**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Curitiba, 10 jan. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho**: uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: RTM, 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 4, p. 1-31, 2021.

GILLESPIE, Tarleton. **Custodians of the Internet: platforms, content moderation, and the hidden decisions that shape social media**. New Haven: Yale University Press, 2018.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho**: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2008.

GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469–487, 2020. DOI: 10.5433/2176-6665.2020v25n2p469. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594>. Acesso em: 24 fev. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **Plataformas de trabalho crowdwork**. Revista Ciências do Trabalho, nº 21, abr. 2022

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Inteligência artificial “artificial”: o trabalho oculto dos moderadores de conteúdo comercial**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 143-170, jan./jun. 2021.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso. **A dinâmica do poder nas relações de trabalho e os impactos sobre a dignidade humana**. São Paulo: Ltr, 2014.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio G. **Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de trabalhadores fantasmas.** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 44-64, abr./jul. 2020.

NETTO, Luísa Cristina Pinto e. **O princípio de proibição do retrocesso social.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.** Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, p. 2609-2634, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital.** Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 26 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais.** 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf . Acesso em: 22 fev. 2025.

ROBERTS, Sarah T. ***Behind the screen: content moderation in the shadows of social media.*** New Haven: Yale University Press, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A efetividade dos direitos trabalhistas como pressuposto de cidadania.** Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2024.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A força normativa do valor social do trabalho.** Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho:** fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.