



O TRABALHO NA ERA DA ECONOMIA SOB DEMANDA: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas

Wanessa Mendes de Araújo¹

Resumo

Em decorrência do colapso do primado do trabalho regulado – reflexo da influência ultraliberal – observa-se verdadeira disseminação da prestação de labor sob fórmula distinta da relação de emprego. Dentre elas, no contexto atual, chama atenção a prestação de serviços apropriada por intermédio de plataformas digitais, abarcando desde serviços de transporte de passageiros àqueles prestados por profissionais de alta qualificação, como médicos e advogados. Termos como “economia sob demanda”, “crowdsourcing”, “crowd work”, “trabalho em aplicativos” tem se tornado corrente em nosso cotidiano, de modo que o presente artigo visa a identificação dessas expressões, à luz da doutrina especializada.

Palavras-chave: Economia sob demanda. Crowdsourcing. Crowd Work. Uberização.

1 Juíza do Trabalho Substituta vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Direito e Processo Tributário pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

Considerações Iniciais

Com a melhoria das tecnologias de informação e comunicação, novas formas de gerenciamento da produção e da mão de obra exurgem, de modo que a deslocalização geográfica da produção, mediante a instalação de filiais de empresas transacionais em países subdesenvolvidos, ou ainda os esquemas de subcontratações, donde a terceirização é grande marca, não se revela mais suficiente para assegurar a competitividade empresarial. É nesse contexto que emergem as plataformas digitais que criam uma espécie de infraestrutura invisível para facilitar a interação dos prestadores de serviços e usuários, aproveitando-se de uma legislação menos protetiva para autônomos e a liberdade para fixação de preços e condições de trabalho, unilateralmente.

Não há números precisos sobre quantos trabalhadores se ativam em plataformas digitais, tampouco consenso conceitual sobre os novos arranjos contratuais, mas, certo é que o termo “uberização”, apesar de remeter a uma das principais empresas

expoente desse modelo de negócios e ter ganhado as manchetes mundiais, se revela reducionista, por remeter a apenas uma forma de trabalhar. O trabalho em plataformas digitais não se limita ao trabalho realizado no mundo físico, tampouco se restringe à direção de veículos para o transporte de bens e passageiros, atividade principal desenvolvida pela *Uber* e outras plataformas do mesmo segmento ou ainda, pressupõe a participação da empresa na gestão e remuneração do trabalho.

A plataformização do trabalho

A expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais que intermedeiam o trabalho humano demonstra, ainda, que não se trata de uma tendência passageira no mercado de trabalho, e que, apesar da popularização do termo “uberização do trabalho”, se está diante de um fenômeno muito mais amplo e complexo, que abarca outras formas de trabalho, inclusive a prestação de serviços, exclusivamente, em meio virtual, mediante a arregimentação de uma “multidão” de trabalhadores, ávidos por trabalho, ainda que, de curta duração, baixa remuneração e sem direitos trabalhistas.

Da análise dessa nova modalidade de trabalho, extraem-se duas características que têm flagrantes implicações na seara trabalhista: a intermediação de trabalho humano sob a modalidade de trabalho independente ou autônomo e a descentralização produtiva quando o trabalho é realizado de forma exclusivamente no meio virtual.

Compondo a nova morfologia da classe-que-vive-do-trabalho, definida como “infoproletariado” por Ricardo Antunes, em alusão à classe que moldou a construção do Direito do Trabalho (ANTUNES; BRAGA, 2009), os trabalhadores que atuam em plataformas digitais ou aplicativo tem seu *status jurídico* definido pelos regulamentos empresariais das empresas tecnológicas,

titulares das plataformas e aplicativos digitais, como trabalhadores independentes, as quais adotam termos como *rabbis, uber, lyft, pop* para identificar o trabalhador, de acordo com a plataforma em que se presta serviços, o que, de acordo com Valerio de Stefano, retrata uma manifesta e deliberada intenção de ocultar o trabalho humano, verdadeiro substrato que movimenta essa inovação produtiva e tecnológica, e por conseguinte, escapar a eventuais questionamentos sobre a natureza jurídica da prestação de serviços encampada (DE STEFANO, 2018).

Mais que isso, na teoria conceitual proposta por Hamid Ekbia e Bonnie Nardi, esse fenômeno, em contraste com a automação, que pretendia substituir a força de trabalho humana pelas máquinas, reinsere um contingente de pessoas expulso pela conformação anterior da tecnologia, pois lhe atribui tarefas críticas para os usuários finais, mediante a introdução de um “novo mecanismo e lógica de extração de valor no capitalismo contemporâneo”, entende-se, nesse sentido, que a “heteromação do trabalho” realiza um movimento reverso ao da erupção do vulcão capitalista descrito por Márcio Tulio Viana e Raquel Betty Castro Pimenta, que, agora, passa a incluir, ainda que a seu modo, uma multidão de trabalhadores desempregados, subempregados ou desempregados, remunerando-os mediante valores abaixo do salário-mínimo, ou ainda não os remunerando (VIANA, PIMENTA, 2017).

Embalados sob as promessas de empreendedorismo, flexibilidade e de liberdade no trabalho, esses trabalhadores, longe de alcançar os louros prometidos, em pleno século XXI, encarnam condições de trabalho e remuneração assemelhadas à fase antecedente à criação do Direito do Trabalho.

No século XIX, os trabalhadores se amontoavam na entrada da fábrica ou no campo, a cada manhã, a espera de ter trabalho

nesse dia. Os contratos eram diários - sem nenhum tipo de compromisso de estabilidade ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada - e o empresário poderia eleger, em cada momento, o número de trabalhadores com quem contar. Do mesmo modo, o empresário podia realizar um leilão com o emprego, oferecendo trabalho apenas aqueles que estivessem dispostos a receber o menor valor como forma de retribuição (SIGNES, 2017).

Com as devidas adaptações à era digital, a concentração na porta da fábrica dá lugar à disponibilidade na rede, na nuvem, onde o trabalhador aguarda a convocação eletrônica para o trabalho, em competição, com outros trabalhadores, também conectados pelo dispositivo, a quem, igualmente, tal como ocorria no século XIX, não é assegurada

expurgados do mercado de trabalho, é a única possibilidade de auferir uma renda.

A economia sob demanda, *crowdsourcing* e as plataformas digitais eminentemente virtuais

De acordo com Dagnino (DAGNINO, 2015), a economia sob demanda consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas de internet, que permitem o *matching* imediato entre o usuário que solicita um bem ou serviço e o sujeito que pode facilitá-lo, compartilhando o patrimônio de seus bens, competências e tempo que possui. Expoentes desse modelo, destacam-se duas modalidades de apropriação do trabalho humano por meio de plataformas digitais: o *crowd work* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

“Com as devidas adaptações à era digital, a concentração na porta da fábrica dá lugar à disponibilidade na rede, na nuvem, onde o trabalhador aguarda a convocação eletrônica para o trabalho, em competição, com outros trabalhadores, também conectados pelo dispositivo (...)”

nenhuma garantia de que “fornecimento de trabalho”, e, pior, caso seja contemplado, não tem garantia de que será mantido o padrão remuneratório anteriormente praticado, que, não raro somente é revelado ao final do trabalho e varia constantemente, conforme parâmetros estabelecidos unilateralmente pela plataforma digital, que consideram até mesmo o desempenho do trabalhador perante o dispositivo para fixar o preço, a partir do julgamento feito por terceiros, ora pelos números, ora pela massa de usuários.

Hoje, mais do que a retórica da flexibilidade e da autonomia na prestação de serviços, o que, verdadeiramente, as plataformas digitais oferecem é a possibilidade de trabalhar, diz-se possibilidade no sentido de probabilidade, porque é só isso que oferece, uma vez que não há garantia de efetiva convocação do trabalhador, mas, para muitos,

Antonio Aloisi (ALOISI, 2016) define o primeiro, como o trabalho prestado completamente à distância por meio das plataformas virtuais em resposta às solicitações recebidas online e que envolve potencialmente pessoas de qualquer lugar do mundo, enquanto o segundo se refere ao tipo de trabalho realizado no mundo real e em âmbito local por intermédio das plataformas virtuais.

Já Alek Felstinert (FELSTINERT, 2011) prefere adotar o termo *Crowdsourcing*, - expressão originalmente cunhada por Jeff Howe, em artigo publicado na revista norte-americana *Wired*, por força do neologismo na fusão das palavras *Crowd* (multidão) e *outsourcing* (*terceirização*) – para identificar o processo de distribuição de tarefas que normalmente seriam delegadas a um

empregado, as quais passam a ser distribuídas, sob a forma de um chamado aberto, para um grande número indefinido de pessoas *online*, chamada *crowd*.

Segundo Leimester (LEIMESTER, 2016) a prestação de serviços denominada *crowd work* ou *crowdsourcing* retrata um tipo novo de organização de trabalho, que introduz alterações profundas no empreendimento e no âmbito do empregador ao exceder prévias dimensões do complexo empresarial. Não apenas isso, afora a possibilidade de se trabalhar de forma remota, compete ao trabalhador arcar com os custos necessários à realização do trabalho, a exemplo do dispositivo tecnológico e a internet. Nesse sentido, como se percebe, qualquer pessoa com acesso à internet pode se transformar em um trabalhador no mundo virtual e executar tarefas na ordem de segundos usando plataformas como o Mechanical Turk da Amazon, plataforma digital da empresa Amazon, cujo *slogan* “**acesse uma força de trabalho global, sob demanda e 24 horas por dia, 7 dias por semana**”, revela disponibilidade de uma massa de trabalhadores apta a realizar trabalhos, em qualquer dia, horário e em quantidade necessária a critério da necessidade das empresas tomadoras dos serviços, sendo dispersada na mesma velocidade em que arregimentada.

Além dessas características, os referidos pesquisadores observam que as plataformas de intermediação de trabalho eminentemente virtual também se caracterizam pela fragmentação de tarefas complexas em micro-tarefas, em geral, tarefas muito simples, que podem ser realizadas em segundos, o que dá azo a uma espécie de neotaylorismo. Ante a fragmentação e simplificação do trabalho, algumas formas de mão-de-obra qualificada são substituídas por mão de obra não qualificada, radicada em qualquer lugar do mundo e remunerada por produção, em valores módicos. É o que ocorre no âmbito da plataforma digital Amazon Mechanical Turk que, a despeito de o salário-mínimo hora nos Estados Unidos



corresponder a U\$ 7,25, paga em média U\$ 2 por hora, sem assegurar benefícios ou proteções de trabalhadores (KITUR, *et. al.* 2016).

Dispondo sobre a anatomia do trabalho, Adrián Todolí-Signes (SIGNES 2015) afirma que o modelo conta com três sujeitos: os solicitantes, que são empresas ou indivíduos que buscam a prestação de um serviço; os trabalhadores que prestam os serviços e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda e que recebem uma porcentagem por serviço realizado.

Apesar da arquitetura em comum, os tipos de trabalho realizados, o tempo de trabalho dedicado, bem como a remuneração não seguem estruturas idênticas, nesse sentido, são exemplos de plataformas digitais que atuam sob a forma de *crowd work* voltadas à realização de trabalhos genéricos e simples, a *Amazon Mechanical Turk*, *oDesk*, *Freelancer*, *Crowdfunder*, *MobileWorks*, *ManPower*, enquanto, no segmento de trabalho especialistas e específicas, destacam-se as plataformas como *TopCoder*, *uTest* e *99Designs*.

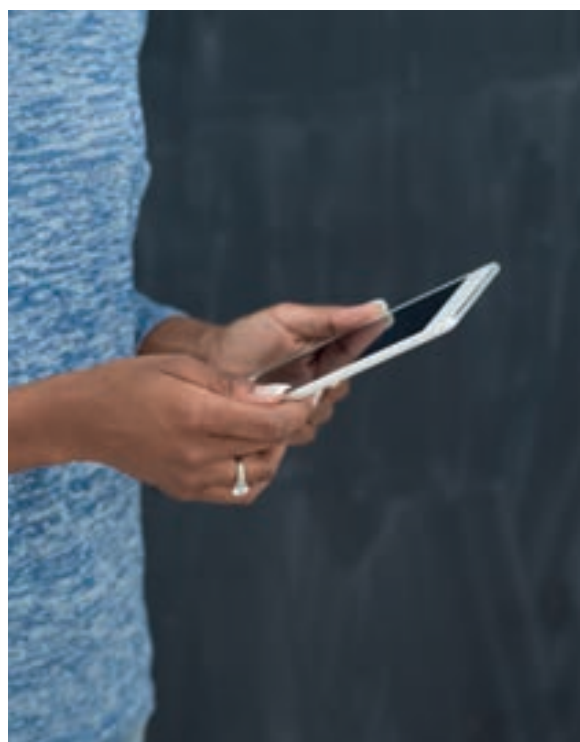
No âmbito da remuneração, em que pese seguirem a lógica do pagamento por produção, importante dizer que os métodos de apuração variam, desde aquelas que promovem chamado aberto a toda a **multidão**, sendo remunerado apenas os trabalhadores que tiverem trabalho eleito pelo tomador de serviço, as plataformas de micro-trabalho que remuneram o trabalhador por tarefa concluída e aprovada pelo contratante. (LEIMEISTER, 2016). Frise-se que, em qualquer um dos casos, recai integralmente sobre o trabalhador os ônus decorrentes do trabalho, que, se não selecionado no primeiro caso ou não aprovado, não será remunerado, a despeito do tempo e energia gastos para sua realização.

É bem verdade que a possibilidade de realizar trabalho, de forma integralmente remota, mediante chamado aberto à **multidão** oferece algumas vantagens, como a oportunidade de renda extra, em especial em locais cuja economia esteja estagnada, bem como permite a melhoria da produtividade em termos de distribuição geográfica da força de trabalho para concluir desde tarefas simples a complexas sob demanda e em escala global, comportando até a inserção de trabalhadores com restrição de locomoção e aqueles que somente dispõem de tempo parcial para se dedicar ao trabalho, notadamente as mulheres, sobre quem, ainda, recaem, majoritariamente, os ônus dos cuidados dedicados à infância e velhice de familiares. Aspectos como a discriminação de gênero e raça também podem ser superados por meio da distribuição do trabalho exclusivamente no plano virtual.

Por outro lado, não se pode desconsiderar as desvantagens, dentre elas, sobressai a ampla competitividade entre trabalhadores, isso porque essa modalidade de prestação de serviços, ao possibilitar que qualquer pessoa, em qualquer área geográfica do mundo possa se vincular a uma tarefa, sem com isso gerar fluxo migratório, conduz ao extremo a noção de internacionalização do mercado de trabalho, sem que isso

importe custos ao tomador de serviços de criação de infraestrutura para a realização do trabalho, além disso, ao estabelecerem os regulamentos empresariais que a sua responsabilidade limita-se à intermediação dos serviços, sem assunção de quaisquer dos riscos da atividade, inclusive, e em especial em face do prestador de serviços, considerado profissional independente, em tese, não assegura ao trabalhador qualquer proteção social, fator que se agrava considerando a condição de anonimato sob a qual a identidade do tomador de serviços e a transnacionalidade com o que serviço é prestado, o que acarretar dificuldades de acesso à Justiça por parte dos trabalhadores.

A prestação de serviços sob a forma de trabalho em multidão como já destacou Antonio Baylos (BAYLOS,1999) concorre por aprofundar ainda mais dualidade social representada pela desigualdade de riqueza e acumulação frente a pobreza e a miséria a que está fadado o trabalhador, cada vez mais explorado, devido à falta de regulação do seu trabalho, uma vez que a fórmula padrão estabelecida pelas plataformas digitais enseja a transferência de custos de operação ao trabalhador, agora responsável pela aquisição



e manutenção das próprias ferramentas de trabalho, que se beneficiam da complacência de legislações trabalhistas não adequadas à tutela dessas novas modalidades de trabalho que, para muitos juristas não permitem o seu enquadramento como relação de emprego, ante a ausência dos elementos fáticos-jurídicos, como subordinação jurídica e não-eventualidade, sob o viés da teoria clássica.

Nessa seara, ante a liberdade de fixação de preços aos serviços, a aptidão para o oferecimento de tarefas no âmbito global, a ausência de instrumentos normativos aptos a assegurar um padrão mínimo remuneratório, conclui-se que, sem dúvidas, é essa forma de trabalho que se revela mais agressiva contra os direitos dos trabalhadores, pois permite que o trabalho se desenvolva espraiado na multidão, em escala planetária, sob feição quase anônima, podendo inclusive ensejar a utilização de mão de obra infantil, o que torna difícil que haja qualquer regulação protetiva ao trabalhador, que vende sua força de trabalho a preços módicos na internet dada concorrência no mercado de trabalho.

Conclusão

Evidencia-se que a atual modalidade de gerenciamento da força de trabalho, agora arregimentada por meio de plataformas digitais, reverbera antigos problemas vivenciados no mundo do trabalho, em que pese, em verdade, não os ter criado, mas agora, por certo, os eleva a níveis jamais vistos, ao cruzar as fronteiras transnacionais, arregimentando trabalhadores de feição anônima, espalhados no meio da “crowd”, remunerados com valores módicos.

A análise da prestação de serviços sob a modalidade *Crowd work* que envolve potencialmente pessoas de qualquer lugar do mundo e suas implicações sob a ótica do Direito do Trabalho, se capaz de tutelar esses trabalhadores, remontam os novos

desafios da sociedade do século XXI.

Referências

ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a set of “on demand/gig economy” platforms.** Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485. Acesso em: 01 jul. 2016.

ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy (orgs.) **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo, Boitempo, 2009.

BAYLOS, Antonio. **Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto. Cuadernos de relaciones laborales, Madrid, n.15, 1999.**

DAGNINO, Emanuele. **Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy.** **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo.** 3, n. 3, jul/set.2015.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”.** In: **International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch**, Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em 20 jan. 2018.

FELSTINERT, Alek. **Working the crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry.** **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 32, n. 1, 2011. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853. Acesso em: 20 out. 2020.

KITTUR, A, NICKERSON J; BERNSTEIN

M; GERBER E; SHAW A; ZIMMERMAN J; LEASE M, HORTON J. The future of crowd work. *In*: **ACM conference on computer supported cooperative work.CSCW** 2013. Disponível em <https://hci.stanford.edu/publications/2013/CrowdWork/futureofcrowdwork-cscw2013.pdf>. Acesso em 01 jul. 2016.

LEIMEISTER, J.M.; Durward, D. New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing, *In*: **IV REGULATING FOR DECENT WORK CONFERENCE**; ILO, Geneva, 8-10 jul). Disponível em <http://www.rdw2015.org/download>. Acesso em 15 out. 2020.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: LEME, A.C.P. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTR, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. PIMENTA, Raquel Betty Castro. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo, LTr, 2017.