

Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas

Recebido: 30.07.20
Aprovado: 01.09.20

Cinara Rosenfield*
& Thays Wolfarth Mossi**

* Cinara Rosenfield é professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil. Orcid: 0000-0002-8749-997X. <rosenfield@uol.com.br>.

** Thays Wolfarth Mossi é professora do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil. Orcid: 0000-0002-3582-2085. <thaysmossi@gmail.com>.

Resumo: Um novo padrão de organização do trabalho emerge no capitalismo contemporâneo: o trabalho por plataformas digitais, que pode ser do tipo on demand ou crowdwork. O crowdwork, especificamente, consiste em tarefas subdivididas em unidades muito pequenas lançadas à “multidão” por intermédio das plataformas. Frente à precariedade e ausência de regulação do microtrabalho, o Bureau Internacional do Trabalho produziu um relatório que oferece “18 recomendações para tornar o microtrabalho mais justo”, as quais são objeto de análise neste artigo. Essas recomendações foram classificadas em três categorias: representação política, distribuição de recursos (de caráter operacional) e reconhecimento da dignidade (de caráter moral). A partir desta análise, problematizou-se o conceito de trabalho decente da OIT, concluindo-se que a realidade do microtrabalho torna necessário introduzir o reconhecimento como dimensão obrigatória e anterior às demais para lograr abarcar a dignidade como condição para o trabalho decente.

Palavras-chave: trabalho decente. Microtrabalho. Dignidade. Reconhecimento. Justiça social.

Decent work in contemporary capitalism: dignity and recognition in digital microwork platforms

Abstract: A new standard of labour organization emerges in contemporary capitalism: the work on digital platforms, which can be of the on demand or the crowdwork kind. The crowdwork specifically consists of microtasks rolled out to the “crowd” through the platforms. In view of microwork’s precariousness and lack of regulation, the International Labour Office produced a report that offers “18 criteria for fairer microwork”, which are the subject of analysis in this paper. These criteria were sorted into three categories: political representation, redistribution of resources (of an operational nature) and recognition of dignity (of a moral nature). From this analysis, ILO’s concept of decent work was problematized, concluding that the reality of microwork makes it necessary to introduce recognition as an obligatory and preceding dimension in order to encompass dignity as a condition for decent work.

Keywords: Decent work. Microwork. Dignity. Recognition. Social justice.

Introdução

A emergência do trabalho organizado por plataformas produziu um grande esforço interpretativo, culminando na noção corrente de “uberização” para classificar o fenômeno. Como nota Pochmann (2016), a “uberização” é a ponta do iceberg das transformações contemporâneas das relações de trabalho, mas digna de ser colocada ao lado do taylorismo e do toyotismo como padrão de organização do trabalho. O aplicativo Uber e seu modo de mobilização e gestão de um exército de mão de obra disponível é emblemático da configuração atual. Abílio (2017, 2020), na mesma direção, sustenta que a uberização é um novo estágio generalizável da exploração do trabalho – que ultrapassa o universo da economia digital –, marcado pela passagem do trabalhador a um nanoempresário-de-si. O termo “uberização” seria capaz de designar uma nova organização produtiva que atinge vários setores da economia, sendo o aplicativo Uber uma de suas formas, sem dúvida a mais conhecida. Grohmann (2020), diferentemente, argumenta que a plataformação do trabalho é um conceito mais preciso e generalizável que a uberização. A plataformação caracteriza-se pelo trabalho digital, inserido em uma lógica empresarial, no qual o tempo e a atividade são mediados por algoritmos. Nessa mesma direção, optamos por designar essa organização produtiva como sendo aquela caracterizada pelo trabalho por plataformas digitais geridas por algoritmos.

Frente a essa nova realidade do trabalho¹ – qual seja, da gestão da mão de obra por plataformas e algoritmos – o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conduziu uma pesquisa comparativa sobre as condições de trabalho em cinco plataformas anglófonas, com 3.500 trabalhadores distribuídos em 75 países, realizada em 2015 e 2017. O relatório, intitula-se “As plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho; por um trabalho decente no mundo on-line” (BIT, 2019). Segundo o relatório, o trabalho intermediado por plataformas virtuais tanto pode tomar a forma de trabalho distribuído por plataformas locais através de aplicativos (*apps*), quanto de trabalho realizado em linha (geralmente conhecido como *crowdwork*).

Dito diferentemente, o trabalho por plataformas pode ser do tipo trabalho *on demand*, no qual o trabalho é distribuído localmente por meio de aplicativos e orientado de maneira específica (transportes, como Uber, e entregas) ou do tipo *crowdwork*, trabalho externalizado, pulverizado em microtarefas e lançado a uma massa de trabalhadores a domicílio por meio de plataformas digitais. Essas duas formas de trabalho compartilham da novidade de serem intermediadas por ferramentas digitais (as plataformas) e pelo uso da internet. O microtrabalho, em específico, é o objeto de estudo do relatório do BIT e consiste em tarefas subdivididas em unidades

1. No que tange à realidade brasileira, a amplitude do fenômeno pode ser atestada pelos quatro milhões de autônomos que utilizam as plataformas como fonte de renda (Gravas, 2019). Segundo a reportagem, “para um autônomo, o ganho gerado com os *apps* acaba se tornando uma das principais fontes de renda. Esses 3,8 milhões de brasileiros que trabalham com as plataformas representam 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores nessa condição”, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) no primeiro trimestre de 2019, computado até o mês de fevereiro. Ainda segundo a reportagem, dados do Instituto Locomotiva apontam que cerca de 17 milhões de pessoas usam algum aplicativo regularmente para obter renda, incluindo trabalhadores autônomos, profissionais liberais e aqueles que têm outros empregos e usam o trabalho por plataformas como complementação de salário.

muito pequenas, resultando em uma remuneração muito baixa, que são lançadas à “multidão” por intermédio das plataformas para serem executadas.

Parcializar tarefas não é nenhuma novidade. A novidade reside no fato de as plataformas digitais substituírem alguns aspectos da organização do trabalho, como a gestão da mão de obra, que passa a ser vendida sob demanda para empresas e outros atores (os clientes) por custos muito reduzidos.

Elas [as plataformas] fornecem também serviços e uma infraestrutura aos trabalhadores, permitindo-lhes acessar tarefas oferecidas por vários mandantes a partir de um único local, submeter o produto do seu trabalho e dispor da infraestrutura técnica e financeira necessária para receber o pagamento pelo trabalho realizado (BIT, 2019: 4)².

2. Todas as citações em língua estrangeira são traduções livres das autoras.

Em linhas gerais, as microtarefas chegam aos trabalhadores acompanhadas de uma explicação, do tempo necessário para a sua realização, bem como do valor da remuneração. Há uma grande diversidade entre essas tarefas. Pode tratar-se de acessar e compartilhar sites, fazer download de aplicativos, testar aplicativos e jogos, curtir e comentar publicações em redes sociais, responder a pesquisas, redigir avaliações de produtos, moderar conteúdo em redes sociais, transcrever imagens e som, traduzir textos, entre outras. Algumas servem para alimentar a inteligência artificial e serão substituídas por ela, outras fazem parte do marketing viral, outras são derivadas do trabalho de escritório relativamente simples, e outras, ainda, dedicam-se a tarefas mais complexas e de cunho cognitivo.

Após caracterizar o *crowdwork* e as principais plataformas de microtrabalho, traçar um perfil dos microtrabalhadores e descrever sua situação quanto à remuneração, ao acesso à proteção social, à insuficiência de trabalho disponível, e ao desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, o relatório culmina com uma proposta de reflexão sobre os modos de transformar o microtrabalho em um trabalho decente. Nesse sentido, traz “18 recomendações para tornar o microtrabalho mais justo” (subcapítulo 6.3), que serão objeto de análise deste artigo.

A análise das recomendações do BIT permite afirmar que a relação trilateral entre trabalhador, plataforma e clientes traz à tona uma série de implicações nas quais o que está em jogo não se resume às tradicionais questões das regulamentações trabalhistas, como remuneração, organização coletiva e condições de trabalho. Embora imbricados, estes três aspectos não encerram as adversidades enfrentadas pelos microtrabalhadores em sua relação com as plataformas e os clientes. Essa relação trilateral e a gestão do trabalho por algoritmos coloca em pauta questões relacio-

3. A ação humana é traduzida, pela inteligência artificial, em padrões que criam algoritmos com capacidade de previsibilidade de ações futuras. Os algoritmos modelam e conduzem as ações humanas, ao mesmo tempo em que são transformados pelas ações humanas. Trata-se de um modelo dinâmico cujo objetivo é criar e recriar padrões. Os algoritmos são móveis e relacionais; produzem interpretação e modelagem das ações humanas sob uma aura de neutralidade por serem supostamente isentos de características humanas. De fato, o algoritmo não é uma reprodução simples das ações dos sujeitos e sim uma relação constantemente produzida e reconfigurada entre ação humana e algoritmo, o que relativiza o seu aparente imperativo isento e determinante. Para se entender como os algoritmos funcionam socialmente, é preciso esclarecer que envolvem desde atividades prosaicas, como encontrar atalhos no trânsito, treinar *chatbots*, até aplicações muito complexas, como permitir que pessoas tetraplégicas conduzam as cadeiras de roda através de expressões

nadas ao tratamento dos trabalhadores e de sua inserção no mundo do trabalho que, por seu turno, remetem a questões tanto operacionais – de representação política e distribuição de recursos – como morais – de dignidade e reconhecimento. A relação entre essas duas dimensões – indissociáveis – é fundamental para se pensar o trabalho decente para os microtrabalhadores. No campo operacional, há recomendações que remetem a condições tangíveis para transformar o microtrabalho em trabalho decente. No campo moral, faz-se mister introduzir a noção de reconhecimento, como forma de abarcar a dimensão da dignidade, prevista no conceito de trabalho decente. Nossa tese é que há injustiças que antecedem as dimensões operacionais propostas pelas recomendações. Trata-se de introduzir o reconhecimento como dimensão obrigatória para lograr abarcar a dignidade como condição para relações de trabalho mais justas.

Este artigo se estrutura em duas partes. Na primeira, é feita a caracterização do microtrabalho e das adversidades enfrentadas pelos trabalhadores. Na segunda, são expostas as recomendações do BIT para transformar o microtrabalho em um trabalho decente, e em seguida é feita a análise das recomendações à luz de uma problematização do conceito de trabalho decente a partir da perspectiva do reconhecimento.

Parte I

O microtrabalho em plataformas digitais

As plataformas digitais, por meio das quais se realiza o microtrabalho, devem ser consideradas como um tipo de organização produtiva, cujo mercado de trabalho conecta clientes, operadores de plataformas e microtrabalhadores. O algoritmo realiza a mediação entre estes diferentes sujeitos (Casilli, 2017)³. A gestão do microtrabalho via plataformas faz uso de algoritmos para automatizar o encontro entre clientes – entre os quais estão empresas de grande porte, como Getty Images, eBay, LinkedIn e Walmart –, plataformas e microtrabalhadores, em nível mundial. Trata-se de trabalhadores de diferentes países (a “multidão”) que respondem às demandas dos clientes apresentadas via plataformas. As plataformas operam em concorrência umas com as outras na captação de clientes e sua margem de manobra para remuneração de trabalhadores é reduzida, pois o cliente pode se dirigir a outra plataforma que “ofereça” trabalho a custos menores (BIT, 2019: 106).

É um mercado global que contabiliza pelo menos 100 milhões de trabalhadores. Na China, na Índia, nas Filipinas, na Indonésia existem plataformas e serviços pouco conhecidos na Europa. Esses trabalhadores realizam um número vasto de trabalhos que per-

mitem o bom funcionamento das economias digitais do Ocidente (Casilli, 2017).

O relatório do BIT baseia-se em uma pesquisa comparativa sobre as condições de trabalho em cinco plataformas anglófonas. As plataformas estudadas no relatório são Amazon Mechanical Turk (AMT), Microworkers, Clickworker, CrowdFlower, e Prolific⁴. Na AMT, os utilizadores podem registrar-se como Turkers para a realização de “tarefas de inteligência humana”, que incluem tarefas de diferentes tipos, classificadas em seis categorias: limpeza de dados, refinamento de algoritmos, categorização, marcação, análise de sentimentos, criação e moderação de conteúdos, e aconselhamento. A plataforma Microworkers oferece modelos de formulários para vários tipos de tarefas, tais como respostas a pesquisas, marcação de imagens, análise de respostas a uma campanha de marketing, avaliação de vídeo, transcrição de documentos. A Clickworker oferece sete serviços diferentes:

copywriting (por exemplo, criação de texto para otimização de motores de busca), pesquisa na internet, categorização e etiquetagem (por exemplo, de imagens), pesquisas, criação de dados para inteligência artificial e gestão de dados (por exemplo, identificação das características do produto). É, no entanto, a única das cinco plataformas aqui estudadas que oferece tarefas a serem realizadas através de uma aplicação móvel, permitindo assim às empresas monitorizar “campanhas de marca” ou recolher ou verificar os geodados no terreno (BIT, 2019: 16).

A CrowdFlower é dirigida a programadores de computadores, para aperfeiçoar algoritmos de aprendizagem de máquinas, por exemplo. Mas a plataforma também é especializada em microtarefas repetitivas, tais como pesquisa de dados, transcrição, categorização, escrita de descrições de produtos etc., que podem ser executadas por vários trabalhadores. A Prolific é a mais especializada delas e dedica-se exclusivamente a inquéritos utilizados em trabalhos de pesquisa. Apresenta características adicionais a serem utilizadas na investigação, incluindo filtros para uma série de sistemas de rastreio complexos, tais como os baseados em critérios demográficos (BIT, 2019: 15-16).

Embora as tarefas demandadas sejam, em geral, simples, curtas e repetitivas, há também tarefas mais sofisticadas tais como programação informática, análise de dados e concepção gráfica, revisão de conteúdos, pesquisas, tradução. Mesmo essas atividades mais complexas, que exigiriam mais tempo e algumas competências (os “macrotrabalhos”), podem ser subdivididas em microtarefas e demandadas a um número maior de trabalhadores com diminuição da qualificação exigida e, portanto, menos bem pagas (BIT, 2019: 86). As tarefas mais penosas são enviadas às

faciais, ou, ainda, desenvolver carros automatizados sem a presença de um condutor.

4. Outros exemplos de plataformas de Crowdwork: Pinion (a ideia do aplicativo é que você seja remunerado por opinar. Como se fosse um jogo, o usuário encontra “missões”, que consistem em fotografar e/ou dizer sua opinião sobre um produto, uma marca ou até um local), MintCoins (ganha pontos participando de pesquisas, fazendo downloads de aplicativos, acessando sites e compartilhando tudo com os amigos), CashPirate (acumula pontos testando aplicativos, respondendo pesquisas, experimentando jogos e convidando outros amigos para participar); AppCasher (ganha créditos por instalar e testar aplicativos). A conversão em remuneração ocorre quando o trabalhador atinge 1000 pontos que correspondem a 1 dólar, que pode ser transformado em um vale-compras na PlayStore ou transferido para uma conta PayPal.

multidões de microtrabalhadores dos países em desenvolvimento, como aquelas com imagens chocantes e de cunho sexual.

De acordo com a pesquisa do BIT de 2017, as tarefas mais comuns realizadas são: resposta a inquéritos e participação em experimentos (65%), acesso a conteúdos (46%), coleta de dados (35%) e transcrição (32%). Comparativamente, a proporção de microtrabalhadores que realizam tarefas de criação e edição de conteúdos ou tarefas relacionadas com inteligência artificial é baixa [8,2%] (BIT, 2019: 86).

Essas plataformas contam com trabalhadores de praticamente todas as partes do mundo, com forte representação do Brasil, Estados Unidos, Índia, Indonésia e Nigéria, assim como da Europa (BIT, 2019: 32). O número de homens e mulheres microtrabalhadores depende do país e da plataforma, mas em geral há um pouco mais de homens. Possuem nível de escolaridade elevado, e mais ainda em países menos desenvolvidos. O grupo etário predominante é de jovens adultos de até 40 anos, sendo que uma parte dos jovens (21%) trabalha e estuda (BIT, 2019: 34). A rotatividade é alta, atestando que se trata de uma opção em meio à falta de opções.

A pesquisa do BIT identificou que a renda média desses trabalhadores é de US\$ 2,16 por hora, sendo que aqueles da América do Norte, da Europa e da Ásia central ganham mais do que os das demais regiões: US\$ 4,70 na América do Norte, contra US\$ 1,33 na África, por exemplo. A baixa remuneração decorre, em parte, do trabalho não remunerado: de cada hora de trabalho, vinte minutos são dedicados à procura de tarefas, testes de qualificação, contato com os clientes e operadores para resolver problemas, entre outros (BIT, 2019: xv). Os trabalhadores realizam em média 24,5 horas de trabalho por semana, das quais 6,2 horas são de trabalho não remunerado.

A maior parte dos trabalhadores depende financeiramente da renda do microtrabalho em plataformas, sendo que para 32% dos respondentes esta é a principal fonte de renda, e para aqueles que não o consideram sua principal fonte de renda, a remuneração do microtrabalho é equivalente à da fonte principal. Dentre os 52% que exercem uma atividade remunerada além do microtrabalho, um terço era de assalariados, outro terço tinha um trabalho atípico em tempo parcial ou ocasional, e o último terço fazia trabalhos freelance (25%) ou atividades como chefe de empresa ou associado (10%) (BIT, 2019: 43).

As motivações principais em relação a este trabalho são complementar a renda auferida em outros empregos/trabalhos e trabalhar em domicílio (motivação presente entre as mulheres). As principais condições de inserção antes do microtrabalho eram:

1º assalariados, 2º estudantes, 3º desempregados, segundo o relatório (BIT, 2019: 42). O relatório do BIT ainda destaca os horários atípicos de trabalho, a inadequação do conteúdo das tarefas ao alto nível de qualificação dos trabalhadores, a ausência de proteção social, e os problemas de comunicação e avaliação enfrentados pelos trabalhadores na relação trilateral que estabelecem com as plataformas e seus clientes.

A plataforma faz uso de meios digitais como infraestrutura para que os clientes ofertem um trabalho e os operadores das plataformas executem a intermediação entre cliente e trabalhador. O trabalho é ofertado a essa “multidão” espalhada pelo mundo, e o cliente pode avaliar e pagar pelo serviço realizado. Caso o cliente avalie negativamente o trabalho realizado, pode simplesmente rejeitá-lo sem apresentar justificativa e se furtar de pagá-lo. Os clientes detêm então a prerrogativa, embora não a assumam publicamente, de oferecer o trabalho na rede, dispor do trabalho de vários microtrabalhadores, e só então arbitram o mais “correto”, pelo qual aquele único trabalhador será remunerado, tendo os demais o seu trabalho mal avaliado publicamente na própria plataforma e negado, sem qualquer remuneração. A avaliação dos microtrabalhadores é levada em conta nas próximas ofertas de trabalho e na permanência na plataforma.

A plataforma retém parte do pagamento como serviços prestados. Todo processo dá-se online, sem identificação humana, o que significa que o trabalhador, em caso de controvérsia ou busca de uma justificativa para ter o trabalho recusado, não tem com quem falar nem a quem se dirigir, além do robô desenvolvido pela plataforma. O pagamento do trabalho tampouco é simples. Os trabalhadores são remunerados por meio de pagamentos eletrônicos, as plataformas online de terceiros convertem seu crédito eletrônico em dinheiro vivo, após cobrar uma comissão. No entanto, no Brasil e em outros países (com exceção dos Estados Unidos e partes da Índia), ocorre de a plataforma Amazon Mechanical Turk pagar os trabalhadores com vale-compras para a própria Amazon americana. Para auferir algum dinheiro mesmo que com perdas monetárias, alguns adquirem produtos e os colocam à venda em sites de leilão ou em páginas como o E-bay, por exemplo (Moreschi, Pereira & Cozman, 2020). Como não há regulamentação governamental para plataformas de microtrabalho, são as próprias plataformas que estabelecem as condições, tornando-se autorregulamentadas (BIT, 2019: 101).

Segundo o relatório do BIT, é importante relativizar a perspectiva de se tratar de um trabalho “novo”, excluída a presença da intermediação por plataformas digitais.

Como outros autores já salientaram, o Crowdwork é semelhante a algumas formas de trabalho mais antigas, exceto que é feito uti-

lizando uma ferramenta digital. As estratégias de decomposição das tarefas em microtarefas que são depois atribuídas a trabalhadores não qualificados podem ser analisadas como “um regresso aos processos industriais desqualificados do taylorismo, mas sem a lealdade e segurança do emprego” (Cherry, 2016: 3). A remuneração, por tarefa e não por tempo de trabalho, lembra também as formas de remuneração por peça produzida da era pré-industrial (Cherry, 2016: 3). Do mesmo modo, o carácter ocasional do microtrabalho, combinado com a divisão das tarefas em pequenas unidades, faz lembrar as modalidades de empregos precários que ainda prevalecem no setor têxtil e do vestuário – seja de maneira centralizada nas lojas de suores [*ateliers de misère*], seja nas casas dos trabalhadores que tentam compensar os seus baixos salários, aceitando um “emprego” em domicílio (Scholz & Liu, 2010). Além disso, os serviços de mediação entre cliente e empregado oferecidos por algumas plataformas assemelham-se às atividades das agências de emprego ou das agências de trabalho temporário (BIT, 2019: 90).

Velhas e novas características se misturam e este embaralhamento produz algo novo. Ainda que alguns autores possam se referir a uma forma de taylorismo digital, não se pode afirmar tão simplesmente que seria uma forma de taylorismo, pois não se trata de assalariamento, e sim de um trabalho por microtarefas que se renovam a cada instante. Se no taylorismo havia a parcialização das tarefas, o trabalhador integrava um todo maior sobre o qual não tinha ingerência, mas tinha conhecimento. A parcialização das tarefas e a alienação decorrente eram como que recompensadas pela relativa estabilidade e segurança do assalariamento. Em termos de organização coletiva no fordismo/taylorismo, a presença do sindicalismo se constituía em importante forma de estruturação política da ação dos trabalhadores.

O microtrabalho é um nível inusitado de parcialização da atividade: sem conhecimento do todo, eventual, cujas tarefas se dão em escala micro, sem vínculo algum (seja de tipo trabalhista, seja com um projeto maior), com reduzida capacidade de organização coletiva, trabalho instantâneo, contratado por tarefa ao minuto, o que determina mudanças importantes na temporalidade e espacialidade do trabalho. É uma nova organização produtiva que embaralha atores sociais e características de muitas outras formas de organização, no sentido de guardar o máximo de flexibilidade, ausência de vínculos, independência e autorregulação. A alienação do trabalho é ainda mais importante que no taylorismo, em que pese o alto nível de qualificação dos trabalhadores e a mediação de instrumentos digitais na execução das tarefas.

No microtrabalho em plataformas digitais, até mesmo as fronteiras entre os atores econômicos são fluidas. Os consumidores também produzem dados que treinam a

inteligência artificial e exercem um trabalho invisível. O “trabalho” do consumidor, por exemplo, auxilia na criação de assistentes virtuais como a Siri, do iPhone, ou a Alexa, da Amazon. Assim, o próprio consumidor desempenha o mesmo tipo de trabalho invisível que os microtrabalhadores, ao curtir, avaliar e compartilhar. Casilli (2019a, 2019b) refere-se ao trabalho digital como trabalho gratuito ou, ainda, como atividade de “*produsagers*”, simultaneamente produtor e usuário. A invisibilidade dos atores embaralha os seus papéis sociais no mercado e na vida em sociedade.

As fronteiras entre os atores econômicos estão desaparecendo, ao ponto de podermos dizer que quando uma plataforma não quer pagar pelo seu trabalho, ela o chama de “consumidor”. Se quisesse pagar (ao menos um pouco), ela o chamaria de trabalhador por tarefa ou microtrabalhador (Casilli, 2017).

O aplicativo consegue invisibilizar o empregador, o trabalhador e, também, o consumidor (Anact, 2018), o que, sem dúvida, coloca sérias questões a respeito da gestão da força de trabalho, do controle político sobre as informações, além de outorgar uma falsa neutralidade aos algoritmos.

O’Neil (2018) chama a atenção para a questão política dos algoritmos, uma vez que, por trás deles, sempre existem uma opinião e uma decisão humanas. Trata-se, pois, de um problema de controle político. O algoritmo não é neutro e não possui vida própria. A pretensa neutralidade tecnológica tem servido a naturalizar a organização do trabalho imposta pelos algoritmos e invisibilizar seus mecanismos sociais. Em última instância, isso contribui ao enfraquecimento do elo social e dos mecanismos de suporte societários, pois não há, pretensamente, humanos envolvidos. A quem reclamar e reivindicar? É uma organização ímpar no que se refere à total independência do trabalhador em relação àquele que demanda seu trabalho, ao fato de o trabalhador entregar o produto do seu trabalho podendo não ser aceito nem ser pago, à ausência total de compromisso do cliente e do operador da plataforma em relação ao trabalhador. Este está inserido precariamente na esfera do mundo do trabalho, desenlaçado e sem qualquer vínculo ou proteção. É um trabalhador invisível, “solto” no processo de trabalho.

A individualização extrema coloca desafios à organização coletiva. Segundo relatório do BIT (2019: 84), 58% dos microtrabalhadores não têm conhecimento da existência de grupos ou fóruns virtuais, por meio dos quais poderiam trocar ideias, informar-se, criar formas de resistência e protesto para com clientes que sistematicamente rejeitam trabalhos realizados, exigir operadores “humanos” para discutir suas discordâncias ao invés de se defrontarem com robôs evidentemente incapazes de interagir em muitos domínios.

5. O relatório do BIT (2019) destaca algumas formas de mobilização por parte dos trabalhadores de plataformas, na luta por atenuar a sua precarização e fazer deste um trabalho decente ou simplesmente compartilhar experiências e construir uma voz comum. Entre os que trabalham via AMT, há, por exemplo, os fóruns [turkernation.com](#), [mturkcrowd.com](#), [mturkforum.com](#), [Turkopticon](#) – os quais permitem avaliar os clientes. Algumas plataformas de microtrabalho, tais como [Clickworker](#) e [CrowdFlower](#), oferecem fóruns locais, mas os trabalhadores utilizam fóruns independentes como [Clixsense](#) ou [NeoBux](#), bem como grupos especializados no Facebook e várias subdivisões no [Reddit](#). Pode-se ainda citar [r/hitsworthturkingfor](#), utilizado para procurar trabalho e tarefas bem remuneradas. Trata-se de troca de informações, sem capacidade institucionalizada de proteção aos microtrabalhadores. Há também organismos como o [think tank #leplusimportant](#) <<https://leplusimportant.org/>>, que pleiteiam o desenvolvimento profissional dos

Casilli (2017) aponta que as lutas dos trabalhadores, atualmente, são diferentes das já conhecidas no último século. O trabalho digital realizado através de plataformas é um novo tipo de organização produtiva; e essas plataformas são ao mesmo tempo empresas e mercados. A questão de se transformar em força coletiva parece bastante complexa quando se trata de trabalhadores independentes, isolados, submetidos a regras sobre as quais não possuem qualquer participação, num contexto de mercado de trabalho que cada vez mais mergulha na informalidade. São responsáveis pelos riscos sobre si e seus meios de trabalho, sem regulamentação e sem acesso a uma esfera pública⁵.

Não há dúvida que se trata de um trabalho precário, categorizado como trabalho independente, pois sem proteção social nem trabalhista, e que se insere numa relação de negociação fortemente assimétrica. Os trabalhadores suportam todos os custos e riscos associados à sua atividade: investimento no instrumento de trabalho, acesso à internet, incerteza dos rendimentos, ausência de proteção coletiva dos trabalhadores – proteção social, regulamentação do tempo e das condições de trabalho, representação e negociação coletiva etc. (Anact, 2018). Diante dessas dificuldades, o BIT apresenta uma série de recomendações com vistas a promover um microtrabalho mais justo, as quais serão discutidas a seguir.

Parte II

As recomendações para um microtrabalho mais justo e os limites do conceito de trabalho decente

O relatório do BIT, diante dos desafios descritos acima, se propõe a conhecer as reais condições do microtrabalho a fim de constituir uma agenda de reivindicações, orientações e demandas com vistas a formular os quesitos incontornáveis para tornar o microtrabalho mais equitativo. Em seu sexto capítulo, o relatório lança um conjunto de recomendações que aponta para os elementos que constituem um trabalho decente na esfera do trabalho por plataformas digitais, em especial do microtrabalho. Nesta parte do artigo, importa analisar essas recomendações com o objetivo de demonstrar como permitem problematizar o próprio conceito de trabalho decente que as fundamenta, tendo em vista a natureza das injustiças do microtrabalho.

No relatório do BIT, o subcapítulo 6.3, intitulado “O que podemos fazer? 18 recomendações para tornar o microtrabalho mais justo” traz as seguintes recomendações⁶:

1. Retificar a má classificação dos trabalhadores em prestadores independentes ou assalariados⁷: aponta a necessidade de controle das práticas de classificação dos trabalhadores, para poder fazer valer as leis relativas a cada estatuto de emprego. Ao mesmo tempo em que obrigam os trabalhadores a reconhecerem-se como independentes, os termos de serviço de algumas plataformas delimitam as margens de autonomia no trabalho, pois decidem quando e onde trabalham, penalizam a recusa de tarefas, e impõem taxas e padrões de qualidade não negociáveis (BIT, 2019: 113), o que indicaria uma situação de subordinação característica do assalariamento. O relatório define esta recomendação como a mais importante e urgente de todas.

2. Permitir aos trabalhadores o direito de liberdade sindical e negociação coletiva: quer sejam classificados como independentes ou como assalariados, devem desfrutar desses direitos, tidos pela OIT como fundamentais e universais.

3. Aplicar o salário-mínimo em vigor na região onde se encontram os trabalhadores: demanda que o pagamento das tarefas seja calculado tendo como referência um salário-mínimo para os que dispuserem do estatuto de assalariado, e 1,5 salário-mínimo para os independentes. Este valor maior serviria como compensação aos custos ligados a computador, acesso à internet, formalização, e às proteções sociais das quais dispõem os assalariados, bem como ao tempo de busca por uma nova tarefa.

4. Assegurar a transparência dos pagamentos e das taxas fixadas pelas plataformas: isto significa que o trabalhador deve receber em dinheiro o total do valor cobrado ao cliente pelo trabalho, sem desconto de taxas ou comissões para a plataforma, as quais deveriam ser cobradas dos clientes. Indica ainda que a remuneração não deverá ser paga em pontos, vale-presentes ou outros tipos de moedas não garantidos pelo Estado.

5. Garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas: deve-se garantir a flexibilidade impedindo as penalidades. “Aqueles que não têm o estatuto de assalariado devem ser realmente livres para escolher quando querem trabalhar e quais tarefas querem executar” (BIT, 2019: 115).

6. Compensar a perda de trabalho em caso de problemas técnicos ligados à tarefa ou à plataforma: em caso de erro ou problema téc-

trabalhadores por plataformas (BIT, 2019: 84).

6. O relatório do BIT entende que essas 18 recomendações devem ser complementadas por outras três de outra natureza, destinadas a melhorar a proteção social dos microtrabalhadores, quais sejam:

i. adaptar os dispositivos de segurança social à forma de emprego e/ou tipo de contrato dos microtrabalhadores;

ii. adotar recursos tecnológicos para simplificar o pagamento de contribuições e benefícios; e

iii. instituir e reforçar os mecanismos universais de proteção financiadas por impostos (BIT, 2019).

Contudo, cabe notar que estas recomendações não dizem respeito diretamente às plataformas, mas sim ao quadro jurídico e tributário de cada país. Portanto, não serão analisadas em conjunto com as demais.

7. Não se trata de afirmar que existem microtrabalhadores assalariados atualmente, mas sim de apontar que, em face das condições dadas pelos termos de serviço de algumas plataformas, alguns microtrabalhadores deveriam ser classificados como

nico da plataforma, os trabalhadores não devem arcar com os custos da perda de tempo ou de trabalho, mas sim o responsável pelo erro (plataforma ou cliente).

7. Estabelecer regras estritas e justas para reger o não pagamento. Os clientes que se recusarem a remunerar um trabalho realizado devem estar legalmente impedidos de utilizá-lo, e devem ser obrigados a explicitar as razões pelas quais ele não é utilizável. Os trabalhadores devem ter direito a contestar o não pagamento e um assalariado da plataforma deve avaliar essas queixas. Se o resultado não for aceito de comum acordo por trabalhador e cliente, uma terceira parte neutra deverá ser apontada em conjunto para dar uma solução definitiva e vinculativa.

8. Assegurar que as condições de serviço sejam apresentadas de forma legível, explícita e concisa. Tendo em vista que representam as condições contratuais, as condições de serviços devem especificar a remuneração da tarefa, o prazo para avaliação e remuneração por parte do cliente, as condições para recusa do pagamento, e as formas de resolução de litígios.

9. A avaliação e classificação dos trabalhadores não deve se basear nas taxas de recusa de pagamento. Não se pode partir do princípio de que os clientes recusam pagamento apenas quando o trabalho é inutilizável: os sistemas de controle não são perfeitos, e a recusa pode revelar uma estratégia de redução de custos. Se a recusa de pagamento não é necessariamente sinal de má qualidade do trabalho, as plataformas não deveriam permitir que os clientes filtrem suas buscas a partir desse critério.

10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os usuários da plataforma, na ausência de convenções coletivas. Os códigos de conduta devem se inspirar na Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que fornece orientações explícitas às empresas sobre políticas e práticas sociais inclusivas, responsáveis e sustentáveis no local de trabalho. Devem indicar os procedimentos para denúncia de violação do código por parte dos trabalhadores e também dos clientes, os acusados de violação devem ter procedimentos de defesa, a plataforma deve suspender ou fechar as contas dos reincidentes, e é necessário que haja moderação humana dessas queixas e recursos.

11. Assegurar que os trabalhadores sejam capazes de contestar o não pagamento, avaliações negativas, resultados de testes de qualidade, acusações de violação de códigos de conduta e encerramento de contas. Em alguns casos, esses recursos podem ser analisados por assalariados das plataformas; em outros, será preciso recorrer a mediadores externos (conflito de interesses). As plataformas devem contribuir para os custos da utilização de mediadores externos, juntamente com parceiros da sociedade civil (por exemplo, sindicatos) e eventualmente autoridades públicas. Os operadores de plataformas não devem ter o poder de impor sanções (mesmo indiretamente) aos trabalhadores que tenham ganhado o seu caso após o exame do recurso por um mediador externo.

12. Estabelecer um sistema de análise do cliente que seja tão abrangente quanto a análise do trabalhador. Os trabalhadores devem poder avaliar os clientes. Se os clientes podem recusar pagamento, sua taxa de recusa deve ser visível para os trabalhadores. Os trabalhadores devem ter acesso a um histórico de tarefas dos clientes e às avaliações dos demais trabalhadores.

13. Garantir que as instruções para as tarefas sejam claramente definidas e validadas antes de serem publicadas. Uma verificação das tarefas por parte das plataformas limitaria o risco de instruções pouco claras conduzirem a um trabalho insatisfatório e à recusa de pagamento.

14. Permitir aos trabalhadores visualizar e exportar a qualquer momento um registro completo de tarefas realizadas, reputação e remuneração. Esse histórico permitiria elaborar um *currículo vitae* e declarar impostos.

15. Permitir que os trabalhadores continuem uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma se as condições de serviço se modificarem. Esta recomendação é específica a algumas plataformas, como Jovoto ou Upwork, onde é possível encontrar trabalho freelance⁸.

16. Assegurar que clientes e operadores de plataforma respondam às mensagens do trabalhador de forma rápida, educada e substantiva. Deve ser concebido um procedimento claro para resposta de uma demanda dentro de um prazo, por um determinado número de vezes (no caso de um trabalhador colocar diversas vezes a mesma questão). Se a resposta não for julgada satisfatória, um terceiro neutro poderá emitir uma decisão vinculante.

8. Por se dirigir a plataformas específicas, a recomendação 15 não será analisada junto com as demais.

17. Informar aos trabalhadores sobre a identidade de seus clientes e o objetivo do trabalho. Plataforma e cliente devem cooperar para que algumas informações sejam reveladas enquanto outras não.

18. Deve haver um procedimento padrão de responsabilidade da plataforma para informar que uma tarefa pode ser estressante ou psicologicamente prejudicial. Além disso, “os trabalhadores que desempenham essas tarefas devem ter acesso a um serviço de acompanhamento ou apoio financiado pelo cliente e/ou pela plataforma” (BIT, 2019: 118).

A análise dessas recomendações permite afirmar que a relação trilateral entre trabalhador, plataforma e clientes traz à tona uma série de situações nas quais o que está em jogo não se resume às tradicionais questões da regulamentação das relações de trabalho, apontando também para questões relacionadas ao tratamento dos trabalhadores. O relatório do BIT faz referência às situações em que os microtrabalhadores “são vítimas de um tratamento abusivo” (BIT, 2019: 2), tendo em vista que têm pouca influência sobre suas próprias condições de trabalho, não conseguem de fato decidir quando irão trabalhar e não têm a quem recorrer quando suas queixas são ignoradas. Nesse sentido, argumentamos que as recomendações do BIT permitem demonstrar que as relações trilaterais entre plataforma, clientes e trabalhadores, por serem abusivas, colocam em jogo o respeito à dignidade do microtrabalhador. Por seu turno, isso implica – de um ponto de vista analítico – problematizar alguns aspectos do conceito de trabalho decente, inserindo em sua concepção uma dimensão moral de reconhecimento. O relatório define o trabalho decente como

um trabalho produtivo que assegura a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens. Trabalho decente é o trabalho que é adequadamente remunerado, proporciona segurança e proteção social às famílias, oferece oportunidades de desenvolvimento aos trabalhadores e permite-lhes expressar as suas preocupações, organizar-se coletivamente e participar nas decisões que afetam a sua vida profissional (BIT, 2019: 1).

A análise que segue está amparada na problematização de duas meta-questões de justiça (Fraser, 2008), quais sejam, o “o que” e o “como” da concepção de justiça subjacente à noção de trabalho decente e às recomendações do BIT. O “o que” diz respeito à matéria da justiça, ou seja, à substância com a qual a justiça se preocupa (Fraser, 2008: 53), e será tratado aqui em termos de princípios de justiça. Esses princípios indicam os fins da concepção de justiça social presente no conceito de trabalho decente. Por seu turno, o “como” diz respeito ao aspecto procedimental

da justiça, ou seja, aos “remédios” (Fraser, 2006) necessários para corrigir as injustiças identificadas na pesquisa do BIT, representados por suas recomendações⁹. Portanto, num primeiro momento, o conceito de trabalho decente será analisado de modo a identificar o “o que” da justiça, e, posteriormente, as recomendações do BIT serão examinadas enquanto propostas de “como” alcançar os princípios de justiça lançados pelo conceito de trabalho decente.

A noção de trabalho decente foi proposta na LXXXVII Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1999, por meio do Relatório do Diretor Geral da OIT (1999). Deparando-se com um novo cenário, em que os ganhos econômicos e as forças do mercado têm mais influência sobre o mundo do trabalho do que a mediação através de atores sociais, normas legais e intervenção estatal, o documento demanda uma “humanização da economia mundial” (OIT, 1999). Aponta que “não se trata simplesmente de criar postos de trabalho, mas eles devem ser de uma qualidade aceitável”. Nesse sentido, estabelece como papel da OIT “promover oportunidades para que os homens e as mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”.

Ao analisar as linhas discursivas gerais do conceito de trabalho decente, bem como seus desdobramentos posteriores, Ghione (2001) destaca seu caráter ético-normativo, tendo em vista

- i.* o seu amplo âmbito subjetivo, na medida em que o termo “trabalho” não se restringe ao assalariamento, incluindo também os trabalhadores autônomos e informais em sua alçada (definindo o “quem” da justiça como os trabalhadores como um todo);
- ii.* a mobilização das noções de liberdade, equidade, segurança e dignidade em sua definição;
- iii.* o chamado a uma coalizão global de compromisso e respeito a esses valores morais e ao trabalho decente como “via para sair da pobreza que fortaleça a dignidade pessoal para o pleno desfrute da riqueza da vida” (Ghione, 2001: 155).

No plano normativo, o trabalho decente seria necessário não apenas para a subsistência (que poderia ser mantida por outros meios, como mecanismos de solidariedade e seguridade, por exemplo), mas também para a individuação, a realização pessoal, o desenvolvimento cultural, e ainda para o cumprimento da obrigação ética irrenunciável de construção social e solidariedade (Ghione, 2001). Nesse sentido, falar em trabalho decente implica tanto afirmar que todos que trabalham têm

9. Fraser propõe ainda uma terceira meta-questão de justiça: o “quem”, que diz respeito ao escopo da justiça, que deve responder à questão “de quem são os interesses e necessidades levados em consideração?” (Fraser, 2008: 54). Deixamos de lado esta dimensão em nossa análise tendo em vista que ela é de fato muito clara em nosso objeto: os interesses e as necessidades levados em conta nas recomendações são dos microtrabalhadores. No mesmo sentido, o “quem” da justiça do conceito de trabalho decente são os trabalhadores.

direitos (o que mobiliza o princípio da equidade) como conferir um fundamento ético à economia, que seria a forma de assegurar o respeito à dignidade.

A perspectiva de conferir à economia algum tipo de fundamento ético e moral não é uma novidade introduzida pelo conceito de trabalho decente no repertório da OIT. A Declaração de Filadélfia, documento de 1944 que estabelece os fins e objetivos da OIT, tem como um de seus traços fundamentais apontar a necessidade de subordinar a organização econômica ao princípio de justiça social para assegurar uma paz durável, colocando “a economia e a finança a serviço dos princípios da dignidade humana e da justiça social” (Supiot, 2014: 86). Na Declaração de Filadélfia, justiça social significa que todos os seres humanos “têm o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança econômica e com chances iguais” (OIT, 1944).

Neste ponto, é importante tecer duas observações em relação ao “o que” da concepção de justiça que ampara o conceito de trabalho decente. Por um lado, ao estabelecer quatro princípios de justiça – a liberdade, a equidade, a segurança e a dignidade – e elencá-los um após o outro, a definição de trabalho decente abre mão de uma reflexão sobre a relação ou a hierarquia entre esses princípios. Por outro lado, a forma como esses princípios são mobilizados no conceito de trabalho decente aponta para uma concepção restrita aos âmbitos institucionalizados da justiça social, destinados a garantir as condições de distribuição equitativa de recursos (quando demanda por condições de segurança econômica) e representação dos diferentes atores sociais (governos, organizações patronais e organizações dos trabalhadores, promovendo o diálogo social).

Em relação ao primeiro ponto, qual seja, a linearidade entre princípios de justiça, argumentamos que liberdade, igualdade, segurança e dignidade não são noções da mesma grandeza no plano normativo. Em sua análise da Declaração de Filadélfia (OIT, 1944), Alain Supiot defende que “a dignidade humana é um princípio sobre o qual não se pode transigir sem reconsiderar toda a obra jurídica” (Supiot, 2014: 21). Ou seja, enquanto a liberdade e a igualdade devem ser articuladas entre si, a dignidade constitui um princípio anterior e subjacente sobre o qual se fundam os mecanismos institucionais que visam garantir a articulação entre liberdade e igualdade. Ao mesmo tempo, a questão da dignidade traz a necessidade de vincular os imperativos de liberdade e segurança, pois a liberdade de participar da construção da sociedade pressupõe a garantia da liberdade física e da segurança econômica (Supiot, 2014: 22). O autor aponta para uma hierarquia entre esses princípios, colocando a dignidade como princípio anterior e subjacente aos mecanismos jurídicos e institucionais de articulação entre igualdade e liberdade na busca pela promoção da equidade.

Quanto ao segundo ponto, qual seja, a concepção estritamente institucional da justiça social, argumentamos que nem todos os elementos constitutivos das condições de dignidade podem ser assegurados institucionalmente, tendo em vista que dependem de relações intersubjetivas de reconhecimento recíproco. Axel Honneth (2009, 2015) aponta para os limites de uma concepção de justiça que fixa o papel de realização da justiça social, sobretudo, no Estado: ela ignora toda uma rede de relações sociais da qual deriva a autonomia e sobre a qual o Estado dispõe de meios apenas limitados para regular. Ao reconhecer as situações de tratamento abusivo às quais estão submetidos os microtrabalhadores, as recomendações do BIT permitem demonstrar que há injustiças anteriores às dimensões operacionais e passíveis de institucionalização contempladas no conceito de trabalho decente.

Se, seguindo Supiot (2014), reordenamos os princípios de justiça mobilizados no conceito de trabalho decente, temos a dignidade como condição moral anterior à liberdade, à equidade e à segurança. Isso implica inserir a perspectiva de um substrato moral de reconhecimento intersubjetivo como precondição para as dimensões institucionalizadas da justiça social, conforme sugere Honneth (2009, 2015). Essas considerações permitem lançar um olhar mais complexo sobre as recomendações do BIT porque abrem um caminho para abarcar conceitualmente a questão do tratamento dos microtrabalhadores empiricamente apresentadas no relatório. Nesse sentido, tomando as recomendações do BIT como delineadoras do “como” da justiça, argumentamos que devem ser classificadas em três tipos: recomendações representativas, recomendações distributivas e recomendações de reconhecimento¹⁰, que seriam os remédios ou meios necessários para a justiça social.

As recomendações 1, 2 e 11 podem ser classificadas como representativas na medida em que tratam das fronteiras e regras de pertencimento e participação na esfera política. A classificação correta da relação entre trabalhador e plataforma (1), a liberdade de associação e negociação coletiva (2), bem como a criação de procedimentos judicialmente vinculantes para que exponham suas queixas e obtenham reparação (11) remetem a meios de garantir sua participação política enquanto trabalhadores. Por seu turno, as recomendações 3, 4 e 6 podem ser entendidas como distributivas na medida em que visam zelar por uma remuneração mínima e práticas de remuneração justas, garantindo aos trabalhadores que recebam em moeda oficial pelo seu trabalho e não sejam privados dos recursos necessários para uma vida digna por meio do artifício da recusa da tarefa pelo cliente.

Representação e distribuição seriam remédios para injustiças políticas e econômicas, e passíveis de institucionalização via regulamentação do trabalho em plataformas, como sugere o relatório analisado. Essas recomendações propõem meios para

10. As três categorias de análise coincidem com as dimensões da concepção de justiça como paridade participativa proposta por Fraser (2008), mas são mobilizadas de forma distinta, seguindo o objeto de análise e não a teoria. Em primeiro lugar, não será mobilizada a noção de paridade participativa como “o que” da justiça, tendo em vista que o próprio objeto já define o seu “o que”, a liberdade, a equidade, a segurança e a dignidade. Em segundo, o conteúdo da noção de reconhecimento será distinto daquele definido por Fraser: enquanto a autora trata o reconhecimento como questão cultural (reconhecimento da diferença), aqui será necessário tratá-lo no sentido de Honneth (2013), como questão moral subjacente. Por fim, enquanto Fraser coloca as três dimensões no mesmo nível analítico, seguiremos Honneth, que coloca o reconhecimento como precondição para a redistribuição. Entendemos que a teoria social não constitui um modelo fechado a ser seguido, mas um plano analítico mobilizado para a interpretação do social e, como tal, quando não há contradições intransponíveis

entre suas visões epistemológicas, é possível mobilizar os conceitos de forma sintética e heterodoxa.

solucionar os problemas que impedem a participação política dos trabalhadores na negociação das suas condições de trabalho e o acesso a recursos que possibilitem conquistar condições de vida básicas via trabalho. Elas remetem à necessária articulação entre segurança econômica (por meio da distribuição justa de recursos) e liberdade (de participação política), eleitas como princípios de justiça no conceito de trabalho decente. Todavia, não contemplam o princípio da dignidade.

Por seu turno, na medida em que aportam meios de remediar as situações de tratamento abusivo enfrentadas pelos microtrabalhadores, as recomendações 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17 e 18 podem ser entendidas como questões de reconhecimento, pois remetem ao respeito à dignidade dos microtrabalhadores. Trata-se de reconhecimento no sentido dado por Honneth no excerto abaixo:

[...] o sujeito, para aceder à consciência de si ou para desempenhar um papel na sociedade, tem a necessidade de um reconhecimento que pode ser compreendido como o julgamento generalizado dos outros membros sobre a pertinência de suas realizações cognitivas ou práticas (Honneth, 2013: 14).

Essa definição permite dar conteúdo teórico ao termo “tratamento” – o comportamento de um em relação ao outro –, articulando-o ao princípio da dignidade: a postura desrespeitosa (um mau tratamento, ou um tratamento abusivo) em relação aos microtrabalhadores impede que sejam reconhecidos e se reconheçam como sujeitos dignos de tomar parte na vida em sociedade, colocando em questão o valor moral desses sujeitos e de suas capacidades e realizações. Enquanto as recomendações explicitam empiricamente e operacionalmente como remediar as questões de tratamento, propondo mecanismos de controle institucional das relações entre trabalhadores, clientes e plataformas; analiticamente podemos argumentar que as recomendações derivam de um desrespeito efetivo sobre essas relações, o qual torna necessário explicitar tais mecanismos.

Ou seja, o simples fato de precisarem ser enunciadas evidencia que as condições mínimas de reconhecimento não estão garantidas no trabalho em plataformas digitais. A ausência de convenções coletivas e a recomendação de que os códigos de conduta sejam pautados por políticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis no local de trabalho (10) demonstram que muitas das situações experimentadas nos ambientes de trabalho tradicionais se reproduzem no trabalho digital a domicílio. As demais recomendações apontam o agravamento das formas de desrespeito nas relações de/no trabalho em plataformas digitais. A demanda de que os trabalhadores independentes sejam “realmente livres” para recusar tarefas (5) remete à necessidade de garantir que os trabalhadores sejam tratados de acordo com os

estatutos que as próprias plataformas lhes atribuem: aos independentes a flexibilidade, aos assalariados a segurança. A falta de clareza das descrições das tarefas, indicadas pelas recomendações 13, 17 e 18, sinaliza um desrespeito à liberdade de escolha do trabalhador em desempenhar ou não uma tarefa ao lhe negar informações que possam embasar essa escolha. A recomendação de controle estrito sobre o não pagamento de um trabalho já feito (7) e de que as condições contratuais sejam claras o suficiente para que o trabalhador possa conhecer de antemão sua própria situação de trabalho (8), denunciam que a exploração do trabalho nas plataformas está baseada no desrespeito a premissas básicas do trabalho livre nas sociedades capitalistas. Do mesmo modo, a unilateralidade das avaliações (9) e a falta de transparência nos critérios de avaliação (12) em uma relação de trabalho que quer negar a subordinação, bem como a ausência de resposta rápida e substantiva às queixas dos trabalhadores (16) operam como mecanismos de subjugação dos trabalhadores. Trata-se de um nível de assimetria entre, de um lado, trabalhadores e, de outro, plataforma e clientes que impede a participação dos trabalhadores na construção do ambiente e das condições de seu trabalho. Que não seja possível exportar das plataformas um registro das atividades, avaliações e remunerações do trabalhador (14) indica o baixo valor simbólico que as próprias plataformas atribuem a esse trabalho, tendo em vista que, hoje, é como se essas experiências não existissem fora da plataforma. É como se, para as plataformas, a subsistência do trabalhador não dependesse do trabalho desempenhado e como se este trabalho não tivesse valor algum – quando, na verdade, trata-se de um trabalho que sustenta a saúde financeira dessas empresas (BIT, 2019). É como se, para os clientes, os microtrabalhadores fossem meios para alcançar o objetivo maior da redução de custos, ferindo o princípio kantiano de que o ser humano “não pode jamais ser considerado um meio para se alcançar um fim, uma vez que ele já é um fim em si mesmo” (Rosenfield & Pauli, 2012: 323).

Embora estejam diretamente imbricadas nas e sejam apresentadas no mesmo nível das duas categorias anteriores – quais sejam, representação e distribuição –, as recomendações de reconhecimento permitem retomar os dois pontos levantados na análise do “que” da justiça, transportando-os para o “como”. Por um lado, elas corroboram os limites da linearidade dos princípios de liberdade, equidade, segurança e dignidade estabelecida no conceito de trabalho decente, por evidenciarem o aspecto anterior, fundamental e indivisível da dignidade, tendo em vista que visam a assegurar um tratamento respeitoso das plataformas e clientes em relação aos trabalhadores. Nesse sentido, as recomendações de reconhecimento permitem demonstrar que há injustiças anteriores às dimensões mais operacionalizáveis do conceito de trabalho decente, expressas nas recomendações representativas e redistributivas, reforçando a importância de um olhar que não se limite a compreen-

der a justiça social estritamente como tarefa institucional do Estado, e leve em consideração também a teia de relações intersubjetivas de reconhecimento subjacente à possibilidade de institucionalização dos remédios distributivos e representativos.

Mesmo que não explicitamente, o relatório do BIT, ao propor caminhos para tornar o microtrabalho mais justo, aponta para a necessidade da construção de relações intersubjetivas de respeito à dignidade do outro como precondição para relações de trabalho justas.

Há, portanto, uma problemática moral, não contemplada na definição de trabalho decente da OIT, que é anterior e reside no fato dessas recomendações de reconhecimento precisarem ser feitas, demonstrando que o princípio da dignidade não pode ser tomado como dado em relações de trabalho triangulares¹¹. Nesse sentido, é preciso repensar o conceito de trabalho decente por meio de um reordenamento dos princípios de justiça por ele aportados, a fim de reforçar seu potencial normativo de pautar relações de trabalho mais justas na sociedade atual. Propomos que o conceito de trabalho decente deve ser compreendido em dois planos: no plano operacional de regulamentação das condições de trabalho e de institucionalização de espaços de representação dos trabalhadores, e no plano moral, resgatando o trabalho como dimensão fundamental da pessoa humana e colocando a economia à serviço da justiça social não apenas por meio de uma distribuição mais equitativa dos recursos econômicos e políticos na sociedade, mas também pela denúncia das experiências de desrespeito à dignidade vivenciadas pelos microtrabalhadores.

Considerações finais

O capitalismo contemporâneo tem, no trabalho por plataformas, um padrão de organização do trabalho emblemático de formas novas de exploração do trabalho, no qual a difusão das tecnologias provoca um emaranhado de elos de subordinação e renova as noções de responsabilidade, temporalidade e espacialidade. A sujeição exacerbada no contexto de um mercado autorregulado e autorregulamentado inviabiliza um trabalho “realmente humano” (Musso & Supiot, 2018). As adversidades enfrentadas pelos microtrabalhadores para navegar na relação de trabalho tri-lateral com plataformas e clientes apontadas pelo relatório do BIT podem ser assim resumidas: as descrições das tarefas nem sempre correspondem ao trabalho a ser realizado; o tempo necessário para executar um trabalho é frequentemente subestimado nessas descrições; o não pagamento não precisa ser justificado e pode se configurar como estratégia de redução de custos do cliente; não há possibilidade

11. Questões da mesma natureza já foram observadas em outra relação de trabalho triangular: a terceirização, que produz uma subclasse de trabalhadores que ganham menos e sofrem mais acidentes de trabalho em comparação com trabalhadores diretos e que não acessam os direitos formalmente garantidos em seu estatuto de trabalho (Mossi, 2019). Não se trata de afirmar que apenas relações triangulares se caracterizam pela ausência de reconhecimento. Mas, com base nos dados apresentados aqui e no estudo sobre terceirização, nossa hipótese é que as relações triangulares propiciam a união entre empresas (aqui, plataformas e clientes) em contraposição aos trabalhadores.

de comunicação direta entre trabalhador e cliente; há um descompromisso das plataformas em sua comunicação com os trabalhadores quando expõem suas queixas, em relação ao prazo e mesmo à ausência de resposta; os mecanismos de avaliação são unilaterais, de modo que os trabalhadores mal avaliados ou cuja conduta seja entendida como violadora das condições de serviços podem ser suspensos das plataformas ou ter suas contas canceladas sem chance de recurso. Eis um mercado de trabalho sem prática ética, no qual se destaca o tratamento abusivo das plataformas e dos clientes.

A atual acumulação capitalista associa a inovação tecnológica com uma organização do trabalho que recoloca o significado social do emprego: a empresa delega os investimentos e os riscos ao trabalhador, a avaliação aos consumidores, e se desresponsabiliza das funções de empregador. Frente a esse cenário, o relatório do BIT traz consigo a responsabilidade de apontar meios para viabilizar um trabalho mais justo para os microtrabalhadores, propondo recomendações de representação (organização e negociação coletiva), distribuição (remuneração) e reconhecimento (tratamento e respeito à dignidade). Enquanto as questões de representação e distribuição são passíveis de uma solução institucional por meio da regulamentação dessas relações de trabalho, as questões de reconhecimento lançam luz sobre o substrato normativo que antecede os aspectos institucionalizados da vida social.

O cumprimento das recomendações de nível operacional, sem dúvida, representaria um grande avanço para a melhoria das condições de trabalho dos microtrabalhadores. Contudo, segundo nossa análise, para promoverem de fato um trabalho decente nas plataformas, resolvendo as questões de tratamento, elas necessitariam ser acrescidas da dimensão moral do reconhecimento da dignidade do microtrabalhador. Nessa lógica, o conceito de trabalho decente pode ser pensado como forma de operacionalização do princípio normativo de colocar a economia à serviço da justiça social e da dignidade humana, desde que a ele seja acrescida uma dimensão moral anterior às demais. À medida em que o quadro institucional de regulação nacional dos mercados foi desconstruído por políticas neoliberais, tornou-se necessário advogar pela justiça para além do terreno socioeconômico da distribuição e político da representação. Em face das novas formas de exploração e gestão do trabalho por meio de algoritmos, a questão do respeito à dignidade humana se torna proeminente no mundo do trabalho. Um conceito apropriado de trabalho decente deve levar em conta essa proeminência.

Referências

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p.111-126, Jan./Abr. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 Jun. 2020.

_____. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, 19 Fev. 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 10 Out. 2019.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT). Quelles conditions de travail pour les travailleurs des plateformes numériques? *Portal de Veille sur les Conditions de Travail*, 05 Sep. 2018. Disponível em: <<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/quelles-conditions-de-travail-pour-les-travailleurs-des-plateformes>>. Acesso em: 13 Jun. 2019.

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 Avr. 2019.

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

_____. *Conférences et débats. Paroles d'auteurs*. Paris: Musée des Arts et Métiers, Janvier 2019b. Disponível em: <<https://www.april.org/en-attendant-les-robots-antonio-casilli-arts-et-metiers>>. Acesso em: 09 Oct. 2020.

_____. Os trabalhadores são o coração do algoritmo. *Tempo Livre*, 20 Dez. 2017. Disponível em: <<https://tempolivre.org/2017/12/20/antonio-casilli-os-trabalhadores-sao-o-coracao-do-algoritmo/>>. Acesso em: 24 Abr. 2019.

FRASER, Nancy. *Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world*. Cambridge (UK): Polity Press, 2008.

_____. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. *Cadernos de Campo*, v.15, n. 14-15, p.231-239, São Paulo, Jan./Dez. 2006

GHIONE, H. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Boletín Cinterfor*, n. 151, p. 153-172, 2001.

GRAVAS, D. Aplicativos como Uber e IFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *Jornal O Estado de São Paulo*, 28 Abr. 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 15 Jun. 2019.

GROHMANN, R. A Comunicação na circulação do capital em contexto de plataformização. *Liinc em Revista*, v. 16, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.18617/liinc.v16i1.5145>>. Acesso em: 10 Out. 2020.

HONNETH, Axel. *O direito da liberdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

_____. “Introduction à l’édition française”. In: _____. *Ce que social veut dire. Le déchirement du social*, p. 9-32. Paris: Gallimard, 2013.

_____. A textura da justiça. Sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. *Civitas*, v. 9, n. 3, p. 345-368, Porto Alegre, 2009.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio. The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. *Contracampo*, v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020.

MOSSI, Thays. Lutas trabalhistas como lutas minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado. *Sociologias*, Ano 21, n. 50, p. 236-259, 2019.

MUSSO, P.; SUPIOT, A. (Orgs.). *Qu’est-ce qu’un régime de travail réellement humain?* Paris: Hermann, 2018.

O’NEIL, C. Os privilegiados são analisados por pessoas; as massas, por máquinas. *Jornal El País*, 12 Nov. 2018. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/12/tecnologia/1542018368_035000.html>. Acesso em: 04 Abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Memoria del director general: trabajo decente*. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 15 Jun. 2020.

_____. Declaração de fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Filadélfia (PA): OIT, 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 Jun. 2020.

POCHMANN, Marcio. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. *Revista IHU On-Line* (entrevista), 11 Nov. 2016. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/185-noticias/noticias-2016/562224-a-uberizacao-leva-a-%20intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores-entrevista-com-marcio-pochmann>>. Acesso em: 23 Maio 2019.

ROSENFELD, C.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. *Caderno CRH*, v. 25, n. 65, p. 319-329, Salvador, 2012.

SCHOLZ, T.; LIU, L. Y. *From mobile playgrounds to sweatshop city: Situated Technologies Pamphlets 7*. New York, The Architectural League of New York, 2010. Disponível em: <<http://www.situatedtechnologies.net/?q=node/105>>. Acesso em: 29 Jul. 2019. Apud *BIT. Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève: Bureau International du Travail, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721011/lang--fr/index.htm>. Acesso em: 04 Avr. 2019.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

