I CONGRESSO DE DIREITO NAS RELAÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS

DIREITO DO TRABALHO E TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS

D598
Direito do trabalho e transformações sociais e Processo civil e acesso à justiça [Recurso eletrônico on-line] organização I Congresso de Direito nas Relações Econômicas e Sociais: Faculdade Milton Campos – Nova Lima;

Coordenadores: André Rubião, Mariana Lúcia da Silva e Ricardo Manoel de Oliveira Morais – Nova Lima: Faculdade Milton Campos, 2025.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-411-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Relações Econômicas, políticas públicas e tensões entre autonomia privada e interferência estatal.
1. Direito. 2. Relações Econômicas. 3. Políticas Públicas. I. I Congresso de Direito nas Relações Econômicas e Sociais (1:2025 : Nova Lima, MG).

CDU: 34

FACULDADE
MILTON CAMPOS

I CONGRESSO DE DIREITO NAS RELAÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS

DIREITO DO TRABALHO E TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS

Apresentação

Entre os dias 3 e 7 de novembro de 2025, a Faculdade Milton Campos, em parceria com o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI, realizou o I Congresso de Direito nas Relações Econômicas e Sociais. O evento, em formato híbrido, contou com a presença de renomados especialistas e promoveu discussões profundas sobre temas relevantes para o Direito, como parte da XXII Semana da Pesquisa Científica da Faculdade Milton Campos.

O evento, realizado em formato presencial, reuniu docentes, pesquisadores, discentes de graduação e pós-graduação, bem como convidados externos, consolidando-se como um espaço de circulação e produção de conhecimento jurídico crítico e atualizado.

O congresso teve início com reflexões centrais sobre a reforma do Código Civil brasileiro. No primeiro painel, o Prof. Dr. Edgard Audomar Marx Neto (UFMG) proferiu a palestra "A Reforma do Código Civil no Contexto das Relações Econômicas e Sociais: Equívocos e Retrocessos", apresentando uma leitura crítica das propostas atualmente em debate e seus potenciais impactos sistêmicos. Em seguida, a Profª. Dra. Ester Camila Gomes Norato Rezende (UFMG) apresentou a conferência "Proposta de Reforma do Código Civil no Âmbito da Responsabilidade Civil", explorando os riscos de simplificações legislativas e os desafios de compatibilização entre segurança jurídica, proteção de vítimas e estímulo à inovação econômica. As duas exposições inaugurais proporcionaram um panorama técnico rigoroso sobre os rumos da legislação civil brasileira, despertando debates essenciais para os desafios contemporâneos do Direito Privado.

O segundo painel voltou-se ao estudo dos litígios estruturais. O Prof. Dr. Leonardo Silva Nunes (UFOP) ministrou a palestra "Dos Litígios aos Processos Estruturais", discutindo a ampliação do papel do Judiciário na gestão de conflitos complexos envolvendo políticas públicas. Na sequência, a Desembargadora Lílian Maciel Santos (TJMG; Milton Campos; IBMEC) apresentou "Desafios do Processo Estrutural no Brasil", trazendo reflexões práticas sobre governança judicial, desenho institucional e limites de atuação jurisdicional em casos que exigem soluções contínuas e cooperativas. O painel contribuiu para ampliar o entendimento sobre o processo estrutural, ainda em consolidação no ordenamento jurídico brasileiro.

No terceiro dia, o congresso aprofundou a interface entre tecnologia e prática jurídica. O Professor Tales Calaza (EBRADI; UERJ/ITS-Rio; UFRJ) ministrou o workshop “A Inteligência Artificial na Prática Jurídica”, discutindo aplicações contemporâneas da IA no cotidiano profissional, implicações éticas, boas práticas de uso e desafios regulatórios. A atividade aproximou os participantes de cenários concretos de utilização de ferramentas algorítmicas, reforçando a importância da capacitação tecnológica dos profissionais do Direito.

As oficinas temáticas realizadas ao longo da XXII Semana da Pesquisa Científica desempenharam papel fundamental na formação técnica e acadêmica dos participantes, oferecendo espaços de aprendizagem prática e complementar às palestras e painéis gerais do congresso. Estruturadas para atender às demandas contemporâneas da pesquisa jurídica e do desenvolvimento de competências profissionais, as atividades foram conduzidas por docentes e mestrandos da Faculdade Milton Campos, que proporcionaram experiências dinâmicas, interativas e orientadas ao aprimoramento das habilidades essenciais à vida universitária e ao exercício qualificado do Direito. Cada oficina foi cuidadosamente planejada para estimular o protagonismo discente, promover o domínio de técnicas comunicacionais e metodológicas e incentivar a produção científica responsável, ampliando o alcance formativo do evento e fortalecendo o compromisso institucional com a excelência acadêmica.

A oficina de Oratória, conduzida pelo Prof. Dr. André Rubião, teve como propósito fortalecer as competências comunicacionais essenciais para a atuação profissional e acadêmica no Direito. Ao longo da atividade, os participantes foram introduzidos aos fundamentos teóricos da comunicação eficaz, abordando elementos como projeção de voz, dicção, ritmo, construção narrativa e gestão do tempo de fala. O docente também enfatizou a importância da linguagem corporal, explorando aspectos como postura, gestualidade e contato visual como instrumentos de reforço da credibilidade e da segurança ao se expressar. Além disso, foram trabalhadas estratégias para lidar com situações de pressão, como apresentações em bancas, sustentações orais e participação em debates. Os participantes tiveram a oportunidade de aplicar práticas rápidas de expressão oral, recebendo orientações personalizadas para aprimorar sua desenvoltura, clareza e persuasão.

A oficina ministrada pela mestranda Amanda Lima Ribeiro teve como foco introduzir os estudantes às principais etapas do processo de pesquisa científica, com especial atenção às especificidades metodológicas do campo jurídico. A atividade iniciou-se com a apresentação dos fundamentos da investigação acadêmica, discutindo a diferença entre pesquisa empírica e teórica, a construção do problema de pesquisa, a delimitação do objeto e a pertinência da

justificativa científica. Em seguida, foram explorados aspectos práticos relacionados à elaboração de referenciais teóricos consistentes, incluindo técnicas de busca bibliográfica, uso de bancos de dados acadêmicos e critérios para seleção e análise de fontes. A docente detalhou ainda conceitos centrais como hipótese, objetivos, metodologia e estruturação de projetos de pesquisa, promovendo um panorama abrangente para quem está ingressando na vida acadêmica. A oficina também incluiu orientações sobre boas práticas acadêmicas, cuidado com a integridade científica e prevenção ao plágio, preparando os estudantes para o desenvolvimento de pesquisas éticas, rigorosas e socialmente relevantes.

A oficina ministrada pela mestranda Mariana Lúcia da Silva dedicou-se ao aprimoramento das habilidades de escrita acadêmica, com foco na elaboração de resumos e artigos científicos dentro dos padrões de excelência exigidos pela comunidade jurídica. Inicialmente, foram apresentados os elementos estruturantes do texto científico, destacando a importância da clareza, objetividade e coesão argumentativa. A docente demonstrou como planejar a escrita de forma estratégica, desde a definição do objetivo central até a organização lógica das ideias, explicando também as diferenças entre resumo simples, resumo expandido e artigo completo. Em seguida, foram abordadas técnicas para redigir introduções consistentes, desenvolver argumentos com base em fontes qualificadas, e concluir textos de modo crítico e propositivo. A oficina incluiu exemplos de resumos e artigos bem avaliados, permitindo aos participantes identificar boas práticas e padrões de qualidade editorial. Foram apresentadas ainda noções sobre normas de formatação, citações, referências e adequações às diretrizes de periódicos e eventos científicos. Ao final, os estudantes receberam orientações para aprimorar seus próprios trabalhos, fortalecendo sua capacidade de comunicar achados científicos de maneira precisa e impactante.

As tardes dos dias 4 e 5 de novembro foram dedicadas aos grupos de trabalho, realizados de forma presencial e também on-line a partir das 14:00h. O evento contou com a participação de oradores de diversos estados da federação, demonstrando a abrangência e a relevância do evento. Os estados representados pelos oradores dos Grupos de Trabalho foram: Alagoas (AL), Bahia (BA), Distrito Federal (DF), Maranhão (MA), Minas Gerais (MG), Pará (PA), Paraná (PR), Pernambuco (PE), Rio Grande do Sul (RS), Santa Catarina (SC) e São Paulo (SP). Os temas discutidos foram variados e de grande relevância!

Em conclusão, a XXII Semana da Pesquisa Científica e o I Congresso de Direito nas Relações Econômicas e Sociais reafirmaram o compromisso da Faculdade Milton Campos com a excelência acadêmica, a pesquisa qualificada e a interlocução entre diferentes áreas do Direito.

As atividades desenvolvidas — palestras, oficinas e workshop — promoveram diálogos interdisciplinares fundamentais para o aprimoramento teórico e prático da comunidade jurídica, especialmente diante das transformações legislativas, tecnológicas e institucionais que marcam o cenário atual.

A participação ativa dos docentes, discentes e convidados externos fortaleceu o propósito institucional de fomentar um ambiente de reflexão crítica e de estímulo à pesquisa científica, consolidando o congresso como marco relevante na agenda acadêmica nacional.

Nova Lima-MG, 18 de novembro de 2025.

Profª. Drª. Tereza Cristina Monteiro Mafra

Diretora Geral do Programa de Pós-Graduação em Direito

Faculdade Milton Campos

Prof. Dr. André Rubião Resende

Coordenador do Mestrado em Direito nas Relações Econômicas e Sociais

Faculdade Milton Campos

Profª. Ms. Ana Luísa Coelho Perim

Coordenadora Geral do Curso de Direito

Faculdade Milton Campos

Profª. Drª. Juliana de Alencar Auler Madeira

Coordenadora de Pesquisa

Faculdade Milton Campos

Prof. Dr. José Luiz de Moura Faleiros Júnior

Coordenador dos cursos de pós-graduação lato sensu

Faculdade Milton Campos

QUEM ENSINA A MÁQUINA? O MICROTRABALHO COMO BASE HUMANA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

WHO TEACHES THE MACHINE? MICROWORK AS THE HUMAN BASE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Maria Eduarda de Oliveira Andrade Breijão

Resumo

O artigo analisa o microtrabalho como forma contemporânea de exploração e base invisível da Inteligência Artificial (IA). Embora apresentado como expressão de autonomia, revela-se um trabalho fragmentado, sub-remunerado e submetido à subordinação algorítmica. A partir de pesquisa bibliográfica e exploratória, examina-se o enfraquecimento do Direito do Trabalho diante da precarização digital, marcada pela perda de garantias constitucionais e pela invisibilidade da força de trabalho. Conclui-se ser urgente reafirmar os princípios protetivos, especialmente a primazia da realidade, e criar mecanismos jurídicos que previnam a exaustão e os riscos psicossociais, assegurando a dignidade humana nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas.

Palavras-chave: Microtrabalho, Inteligência artificial, Subordinação algorítmica, Direito do trabalho, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines microwork as a contemporary form of exploitation underpinning the development of Artificial Intelligence (AI). Although presented as autonomous, this digital labor—fragmented, repetitive, and underpaid—reveals a sophisticated form of algorithmic subordination. Through bibliographic and exploratory research, it investigates the regression of Labor Law amid such precarization, highlighting the invisibility of workers and the erosion of constitutional guarantees. The study concludes that it is urgent to reaffirm protective principles, notably the primacy of reality, and to establish legal mechanisms preventing exhaustion and psychosocial risks, thus ensuring human dignity and effective protection in the emerging landscape of digital labor.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Microwork, Artificial intelligence, Algorithmic subordination, Labor law, Precarization

QUEM ENSINA A MÁQUINA? O MICROTRABALHO COMO BASE HUMANA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RESUMO

O artigo analisa o microtrabalho como forma contemporânea de exploração e base invisível da Inteligência Artificial (IA). Embora apresentado como expressão de autonomia, revela-se um trabalho fragmentado, sub-remunerado e submetido à subordinação algorítmica. A partir de pesquisa bibliográfica e exploratória, examina-se o enfraquecimento do Direito do Trabalho diante da precarização digital, marcada pela perda de garantias constitucionais e pela invisibilidade da força de trabalho. Conclui-se ser urgente reafirmar os princípios protetivos, especialmente a primazia da realidade, e criar mecanismos jurídicos que previnam a exaustão e os riscos psicossociais, assegurando a dignidade humana nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas.

Palavras-chave: Microtrabalho; Inteligência Artificial; Subordinação Algorítmica; Direito do Trabalho; Precarização.

WHO TEACHES THE MACHINE? MICROWORK AS THE HUMAN BASE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

This article examines microwork as a contemporary form of exploitation underpinning the development of Artificial Intelligence (AI). Although presented as autonomous, this digital labor—fragmented, repetitive, and underpaid—reveals a sophisticated form of algorithmic subordination. Through bibliographic and exploratory research, it investigates the regression of Labor Law amid such precarization, highlighting the invisibility of workers and the erosion of constitutional guarantees. The study concludes that it is urgent to reaffirm protective principles, notably the primacy of reality, and to establish legal mechanisms preventing exhaustion and psychosocial risks, thus ensuring human dignity and effective protection in the emerging landscape of digital labor.

Keywords: Microwork; Artificial Intelligence; Algorithmic Subordination; Labor Law; Precarization.

1 INTRODUÇÃO

Os grandes impérios da história foram edificados sobre estruturas de poder centralizadas, sustentadas pela expansão territorial, pela exploração de recursos e pelo controle de populações. A imponência de suas arquiteturas constituía o rosto visível de uma engrenagem invisível: *o trabalho forçado de milhares de pessoas, frequentemente reduzidas à condição de servos ou escravizados.*

A grandiosidade desses impérios repousava, portanto, sobre a invisibilidade e a precarização da força de trabalho. Essa mesma lógica de dominação e desigualdade pode ser compreendida, metaforicamente, na contemporaneidade, por meio do microtrabalho.

Trata-se de uma nova forma de hegemonia — um verdadeiro *"império digital"* — cuja aparência autônoma e sofisticada é sustentada, na prática, por estruturas igualmente invisíveis de exploração. Os trabalhadores digitais representam uma dimensão atual dessa engrenagem, responsável por sustentar o funcionamento e o desenvolvimento da Inteligência Artificial (IA).

Embora o termo *microtrabalho* possa sugerir atividades simples ou desqualificadas, muitas dessas tarefas demandam competências específicas e são cruciais para o aprimoramento de algoritmos e sistemas inteligentes. Executadas por microtrabalhadores em plataformas digitais, essas atividades são fragmentadas e repetitivas, remuneradas de forma irrisória e, em geral, desprovidas de qualquer proteção social ou trabalhista.

Essa lógica produtiva, embora marcada pela inovação tecnológica, herda traços históricos da Revolução Industrial (1760–1840), como a produção em larga escala e a fragmentação das tarefas em nome do controle e da eficiência — características associadas ao fordismo e ao taylorismo (ANTUNES, 2018, p. 88).

Assim como em *Tempos Modernos* (1936), de Charles Chaplin, os trabalhadores digitais realizam atividades segmentadas, destituídas de autonomia e desconectadas do sistema mais amplo que suas ações sustentam.

O avanço tecnológico e a inteligência artificial, ainda que prometam progresso e eficiência, não podem se apoiar sobre a invisibilidade e a desvalorização daqueles que, nas sombras digitais, pavimentam o caminho do futuro tecnológico.

Apesar do discurso de autonomia e flexibilidade, os microtrabalhadores atuam sob a lógica das plataformas, submetidos a diretrizes rígidas, algoritmos opacos e critérios unilaterais

de avaliação e remuneração. Nessa dinâmica, a suposta liberdade se revela ilusória, mascarando uma forma sofisticada de subordinação e precarização do trabalho.

Nota de Ética sobre o uso de Inteligência Artificial (IA)

Este trabalho foi elaborado com o auxílio de ferramentas de Inteligência Artificial (IA), utilizadas exclusivamente para apoio na revisão gramatical, aprimoramento de coesão e coerência textual, e adequação às normas técnicas da ABNT.

Toda a pesquisa, análise crítica, argumentação jurídica e conteúdo científico são de autoria integral do pesquisador.

O uso de IA respeitou integralmente os princípios éticos e acadêmicos estabelecidos pelo edital do *I Congresso de Direito nas Relações Econômicas e Sociais*, conforme as diretrizes que autorizam o uso dessas ferramentas em caráter estritamente auxiliar, vedando sua utilização para a produção autônoma ou não supervisionada de conteúdo intelectual.

2 O RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

O Direito do Trabalho, originado após a Revolução Industrial com o objetivo de equilibrar a relação entre capital e trabalho e proteger os mais vulneráveis, possui uma função protetiva prevista no artigo 468 da CLT, que assegura a estabilidade das condições contratuais em benefício do trabalhador.[1]

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7[2], ampliou esse sistema de garantias, ao prever direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, com o objetivo de promover a melhoria de sua condição social.

Segundo Maurício Godinho Delgado, [3]em sua obra Direito do Trabalho no Brasil:

[1] O artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, impedindo que o empregador promova mudanças unilaterais que resultem em prejuízo ao empregado

[2] A Constituição de 1988 consolidou o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República, refletindo a centralidade do ser humano nas relações produtivas contemporâneas.

[3] O princípio da proteção orienta o intérprete a aplicar a norma mais favorável ao trabalhador, garantindo equilíbrio nas relações laborais e efetividade aos direitos sociais.

> *''Trata-se de um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos voltados a regular a relação de emprego e outras relações trabalhistas congêneres, fixando, no plano individual, garantias e direitos perante o empregador ou do tomador de serviços e, no plano coletivo, garantias e direitos direcionados à atuação coletiva dos trabalhadores e empregadores.''*

O jurista brasileiro Amauri Mascaro Nascimento[4], classifica as funções do Direito do Trabalho como de natureza tutelar, social, econômica, conservadora e coordenadora, demonstrando sua complexidade e papel fundamental na manutenção da justiça social.

O princípio da proteção opera como uma verdadeira "*teia de proteção*" destinada à parte hipossuficiente da relação laboral, orientando a interpretação e aplicação das normas sempre em seu favor. (Delgado, 2023).

Humberto Theodoro Júnior (2023) acrescenta que o acesso à justiça compreende o direito a uma tutela efetiva e justa para todos os interesses reconhecidos no ordenamento jurídico — o que inclui, evidentemente, os interesses trabalhistas. [5]

Contudo, o modelo contemporâneo de precarização, exemplificado pelo microtrabalho, representa um verdadeiro retrocesso no campo das garantias constitucionais e normativas, ao não assegurar direitos fundamentais sob a justificativa de uma suposta flexibilidade.

Ao negligenciar a oferta de condições mínimas de proteção, esse sistema fragiliza o arcabouço jurídico construído historicamente, desvirtuando sua função essencial: tutelar os sujeitos mais vulneráveis nas relações de trabalho.

A Indústria 4.0, ao buscar a automatização e a robotização, visa eliminar ao máximo o trabalho humano, gerando vulnerabilidades que a sociedade contemporânea precisa mitigar com novos mecanismos de proteção. (Antunes, Ricardo, 2024, p.10)

Esse cenário não apenas compromete os avanços conquistados historicamente, como também fere os princípios previstos na Constituição de 1988 e na CLT, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CR/88), o valor social do trabalho (art. 1º,

[4]O termo *ajenidad*, originário do Direito espanhol, expressa a ideia de que o trabalhador atua em benefício e sob os riscos do empregador, revelando vínculo de dependência mesmo em contextos aparentemente autônomos..

[5] O microtrabalho consiste na execução de pequenas tarefas digitais — como rotulação de imagens, transcrição e validação de dados — essenciais para o funcionamento de sistemas de Inteligência Artificial, mas geralmente desprovidas de vínculo formal.

inciso IV, da CR/88), a função social do trabalho (art. 170, inciso III, da CR/88) [6]e o princípio da proteção ao trabalhador (art. 9º, *caput,* e o art. 468, *caput,* da CLT).

A precarização coloca em risco a efetividade da proteção social e econômica de milhares de trabalhadores que dependem do trabalho como meio de subsistência e dignidade.

Torna-se imprescindível um enfrentamento jurídico e social articulado para preservar as conquistas históricas e combater a precarização, assegurando a dignidade humana e o valor do trabalho.

3 MICROTRABALHO E A GESTÃO POR INVISBILIDADE

O conceito de trabalhadores digitais tem sido associado a diferentes nomenclaturas: *‘’microtrabalhadores", trabalhadores digitais, trabalhadores em plataformas e microtrabalho".*

A diversidade de termos utilizados para nomear o trabalho digital reflete não apenas diferentes interpretações do fenômeno, mas também as transformações profundas nas formas de organização do trabalho. Essa pluralidade revela um quadro de precarização estrutural, marcado pela desvalorização e fragmentação das atividades laborais.

O próprio termo “*microtrabalho*” contribui para essa desvalorização ao sugerir que se trata de tarefas pequenas, simples ou pouco relevantes, ignorando a complexidade real envolvida. Essa nomenclatura acaba por invisibilizar as dimensões subjetivas do trabalho, como a produção de sentido, as emoções e os investimentos psíquicos implicados na atividade.

Se toda atividade implica uma tripla elaboração: agir, sentir e significar, rotular essas tarefas como "*micro*" contribui para a sua desqualificação social e simbólica, ignorando o esforço humano necessário à execução dessas funções e reforçando sua precarização. Dessa forma, parece um tanto quanto simplista e reducionista, na medida em que as atividades exigem investimento psíquico e mobilização de todo o corpo do trabalhador *‘’invisível*’’.

A invisibilidade do trabalho dos microtrabalhadores é não apenas uma característica marcante das plataformas digitais, mas também uma estratégia estruturante do modelo de exploração contemporâneo. A gestão por invisibilidade é moldada pelos algoritmos, que assumem o papel de gestores impessoais, promovendo uma forma de controle ainda mais rígida e silenciosa do que a paródia fabril encenada por Charles Chaplin em *Tempos Modernos*.

[6] A gestão algorítmica substitui o controle humano por sistemas automatizados que avaliam desempenho, distribuem tarefas e determinam remunerações, ampliando o poder diretivo das plataformas digitais.

No lugar da esteira, o que opera agora é uma lógica algorítmica que naturaliza a ausência do sujeito, apagando deliberadamente sua presença para sustentar a ilusão de que são as máquinas — e não pessoas — que realizam as tarefas. O esforço humano é deliberadamente ocultado para alimentar a narrativa de eficiência e autonomia tecnológica, crucial para atrair investidores e escamotear vínculos laborais.

Em um contexto de relações de trabalho cada vez mais desregulamentadas, o conceito de "*ajenidad*", conforme explorado por Zanatta, se revela crucial para entender como o microtrabalhador, apesar da ilusão de autonomia, é, na verdade, integrado de maneira subalterna e dependente à lógica capitalista digital, que exige sua atuação como parte essencial da produção tecnológica.

Antunes, Ricardo (2020, p. 15) compara a indústria 4.0 de "*nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro*". O autor afirma que "*celulares, tablets, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando".*

Segundo Eunice Maria Franco Zanatta, o discurso neoliberal dominante tende a esvaziar o valor social do trabalho, promovendo uma precarização sofisticada, na qual o trabalhador é transformado em um "empreendedor de si mesmo" — ou, em última análise, em uma mercadoria. Essa perspectiva assume contornos ainda mais sombrios quando confrontada com a realidade do microtrabalho, em que a linha divisória entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia torna-se cada vez mais tênue.[7]

Inserido nessa lógica, o microtrabalho é constituído por atividades altamente fragmentadas, subdivididas em microtarefas que são lançadas nas plataformas digitais e distribuídas a trabalhadores de diferentes países conectados remotamente, que as executam sob demanda e em ritmo acelerado.

4 IMPACTOS DO MICROTRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Para 33,5% dos trabalhadores, o microtrabalho é a única fonte de renda. O rendimento mensal médio, considerando todas as fontes, é de R$ 1.866,00 (um mil e oitocentos e sessenta

[7] A exaustão algorítmica designa o desgaste físico e mental resultante da pressão constante por produtividade imposta por sistemas automatizados de avaliação.

e seis reais), equivalente a 1,41 salário mínimo. No entanto, o valor médio por hora nas plataformas é extremamente baixo, perfazendo R$ 9,36 (nove reais e trinta e seis centavos).

Em termos internacionais, esse valor é inferior à média de US$ 4,43 observada em países em desenvolvimento, situando-se em apenas US$ 1,80 no Brasil.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), o custo mensal estimado para uma única pessoa em cidades como Rio de Janeiro/RJ, São Paulo/SP e Belo Horizonte/MG, é superior a R$ 5. 400,00 (cinco mil e quatrocentos reais). Ademais, o tempo médio dedicado semanalmente às atividades nas plataformas é de 15 horas e 30 minutos.[8]

Os microtrabalhadores raramente sabem quem solicitou a tarefa ou qual será sua finalidade, o que os distancia da lógica tradicional de prestação de serviços. Trata-se de uma forma de trabalho extremamente intermediada, na qual o vínculo entre trabalhador e tomador de serviço é completamente diluído, criando uma relação impessoal e opaca.

No Brasil, os microtrabalhadores são majoritariamente jovens entre 18 e 35 anos, com predominância de mulheres (63,9%). Uma parcela significativa é casada ou vive em união estável (60,8%). Os estados com maior concentração desses trabalhadores incluem São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.[9]

Os trabalhadores que integram esse modelo desempenham funções essenciais, fornecendo a base de dados e a validação humana indispensáveis ao treinamento e aperfeiçoamento de algoritmos e sistemas automatizados.

Atuando a partir de suas casas, realizando microtarefas sub-remuneradas, tarefas que ainda são mais bem executadas por humanos do que por máquinas. Todo processo de aprendizado de máquina requer geração, classificação, preparação, verificação e anotação de dados, tornando o trabalho humano indispensável nesse processo.

Também são frequentes atividades ligadas ao consumo e engajamento digital, como assistir a vídeos, inscrever-se em canais, ouvir músicas, compartilhar conteúdos, votar em enquetes e interagir em redes sociais. Em casos mais controversos, o microtrabalho envolve a criação de contas falsas para impulsionar métricas em plataformas como YouTube, Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, Kwai e Spotify.

[8] A “falsa autonomia” é o fenômeno em que trabalhadores são formalmente autônomos, mas, na prática, estão submetidos a controle e dependência econômica semelhantes à relação de emprego.

[9] O princípio da primazia da realidade, basilar no Direito do Trabalho, determina que os fatos prevalecem sobre a forma, permitindo o reconhecimento de vínculo empregatício mesmo quando mascarado por contratos civis.

As finalidades vão desde funções técnicas, como o treinamento de dados para aprendizado de máquina, até tarefas delicadas, como rotulação de pontos anatômicos, digitalização de documentos e avaliação de anúncios.

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 conteúdo, pesquisas, tradução.

Mesmo essas atividades mais complexas, que exigiriam mais tempo e algumas competências (os "m*acrotrabalhos*"), podem ser subdivididas em microtarefas e demandadas a um número maior de trabalhadores com diminuição da qualificação exigida e, portanto, menos bem pagas.

Para as plataformas, esse modelo representa um negócio altamente lucrativo, possui alta margem de lucro, baixa tributação, recorrência nas demandas e, sobretudo, é escalável, já que permite mobilizar milhares de trabalhadores em diversas partes do mundo a custos extremamente reduzidos.

Esse processo conduz à chamada exaustão algorítmica, marcada por jornadas invisíveis e contínuas, em que a ausência de limites e a falta de políticas efetivas de desconexão têm levado inclusive à responsabilização judicial de empresas por danos morais.[10]

O trabalhador, ao se tornar invisível, não apenas perde reconhecimento, mas também o direito ao descanso, à dignidade [11]e à saúde mental[12] — pilares essenciais de qualquer relação de trabalho minimamente justa.

O anseio por lucro, flexibilidade de horários e preferência por trabalhar em casa são as principais motivações que levam os trabalhadores a realizarem microtarefas.

Apesar de ser fundamental para o avanço de tecnologias como a Inteligência Artificial, os microtrabalhadores permanecem desprotegidos, enfrentando a desumanização da atividade e condições de trabalho altamente fragmentadas e sub-remuneradas.

A multiplicidade de termos e a ausência de regras claras sobre o microtrabalho mostram a urgência de reconhecê-lo juridicamente, garantindo proteção a esses trabalhadores. A indefinição conceitual exige uma análise crítica dos vínculos e das relações de poder nesse novo modelo produtivo.

---

[10] Os riscos psicossociais abrangem fatores relacionados à organização e às condições do trabalho que podem afetar a saúde mental, como sobrecarga, falta de autonomia, isolamento e pressão por resultados.

[11] A Lei nº 14.831/2024 institui o Certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental", reconhecendo organizações que desenvolvem programas de bem-estar e prevenção de adoecimentos psicológicos no ambiente de trabalho.

[12] O conceito de "trabalho decente" é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele que assegura condições dignas, liberdade, equidade e segurança no exercício das atividades profissionais, princípios aplicáveis também ao ambiente digital.

Nesse contexto, é imprescindível que as legislações e práticas de trabalho evoluam para garantir que o avanço tecnológico não seja sustentado pela exploração e precarização, mas sim pela valorização da dignidade e dos direitos dos trabalhadores digitais.

5 A FALSA AUTONOMIA E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

O conceito de "*turkerização"*, inspirado no autômato enxadrista *The Turk* e na plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT), ilustra como a flexibilização do trabalho foi radicalizada. A AMT, a maior plataforma de microtarefas do mundo, é descrita como uma "*inteligência artificial artificial*" porque concentra serviços essenciais para a IA que, paradoxalmente, não podem ser feitos por máquinas, mas por humanos.

A plataformização produz uma reconfiguração do trabalho por meio da "*taskificação"*, onde se dispensam vínculos empregatícios, proteção social e jornadas delimitadas, transferindo custos e riscos para os trabalhadores.

As plataformas se apresentam como mediadoras, mas estabelecem uma falsa relação comercial, caracterizada pela parassubordinação e hipossuficiência do trabalhador. O discurso neoliberal dominante promove uma precarização sofisticada, transformando o trabalhador em um "empreendedor de si mesmo", esvaziando o valor social do trabalho.

Apesar da "*ilusão de autonomia*" e flexibilidade, os microtrabalhadores operam fundamentalmente para as plataformas, submetidos a diretrizes rígidas, algoritmos opacos e critérios unilaterais de avaliação e remuneração. A gestão algorítmica controla e impõe ritmos, tempos e movimentos, tornando tudo *’’nada claro e muito turvo’’*.

A remuneração por produtividade, muitas vezes ínfima (centavos por tarefa), atua como um mecanismo de punição e pressão, gerando ansiedade e insegurança (a "*gestão pelo medo"*). A imprevisibilidade das tarefas, a opacidade nos processos de gerenciamento (desligamentos, rejeição de tarefas sem justificativa), e o isolamento dos trabalhadores intensificam o cansaço e o desgaste.

Nesse cenário, as plataformas digitais atuam como intermediárias entre trabalhadores e empregadores, entre clientes e empresas de tecnologia, configurando o que se convencionou chamar de “*economia do compartilhamento*”.

Mais de 50% dos trabalhadores da amostra analisada já realizaram atividades como vendas online, jogos de azar ou apostas esportivas, o que indica que o microtrabalho integra um ecossistema mais amplo, voltado à oferta de renda extra via internet.

Algumas tarefas podem gerar impactos psicológicos significativos, como ocorre com a moderação de conteúdos violentos ou pornográficos, atividade comumente delegada a esses trabalhadores invisíveis.

No que se refere à remuneração, as plataformas retêm parte do pagamento a título de serviços prestados. Todo o processo ocorre de forma online e automatizada, sem qualquer identificação humana, o que impossibilita ao trabalhador recorrer a um interlocutor em caso de controvérsias ou recusas — restando apenas o atendimento por meio de robôs programados pelas próprias plataformas.

Além disso, os pagamentos são realizados por via eletrônica e baseados na unidade produzida, o que costuma gerar valores ínfimos — frequentemente limitados a alguns centavos de real ou dólar por tarefa.

Os pagamentos assumem um caráter precarizante ao se basearem em uma lógica de gestão pelo medo. Quando a remuneração por produtividade é utilizada como mecanismo de punição ou pressão, instala-se um ambiente de trabalho marcado pela ansiedade e insegurança.

Nessa lógica, os trabalhadores se veem compelidos a produzir continuamente mais, sob o risco de não serem remunerados ou perderem o acesso às tarefas, sem qualquer garantia de autonomia ou possibilidade de desenvolvimento profissional.

Ainda que a gestão por produtividade possa ter efeitos motivacionais em contextos equilibrados, seu uso em cenários de precarização — como no trabalho mediado por plataformas digitais — pode gerar impactos severos à saúde física e mental dos trabalhadores.

A pressão constante por desempenho, somada à imprevisibilidade da remuneração e à ausência de garantias mínimas, contribui para o aumento dos níveis de estresse, ansiedade e exaustão.

A lógica da produtividade contínua ignora os ritmos individuais de trabalho, impondo jornadas extensas, fragmentadas e, muitas vezes, invisibilizadas, o que compromete a recuperação física e mental. Nessas condições, o trabalho deixa de ser um espaço de realização e passa a ser uma fonte constante de adoecimento.

Outro fator que agrava esse cenário é a imprevisibilidade das tarefas disponibilizadas nas plataformas, o que gera incertezas e instabilidade. Os trabalhadores relatam que os critérios de distribuição das tarefas não são claros e que grande parte das plataformas está sediada no Norte Global, o que os coloca em desvantagem quanto à disponibilidade de tarefas, que seguem o fuso horário dos clientes-sede.

Em decorrência disso, muitos trabalhadores precisam adaptar-se a horários irregulares, trocando o dia pela noite para conseguir acesso às tarefas, o que resulta em danos profundos à saúde física e mental, além de provocar um desgaste extremo.

Essa variabilidade na jornada, associada à baixa remuneração e à ausência de qualquer forma de proteção jurídica, intensifica quadros de ansiedade, ao tornar incerta a própria subsistência desses trabalhadores.

Outro ponto de preocupação diz respeito à opacidade dos processos de gerenciamento e controle adotados pelas plataformas digitais. Os trabalhadores se queixam de políticas nebulosas de desligamento (ou bloqueio), dos critérios pouco claros para admissão em projetos e da ausência de explicações sobre a rejeição de tarefas.

De fato, entre os que tiveram microtarefas rejeitadas — e, por isso, não foram remunerados —, 67,6% afirmam não ter recebido qualquer justificativa para a recusa. Além da pressão e da falta de garantias, o trabalho repetitivo intensifica o cansaço, agravado ainda mais pelo isolamento. Apenas 22% dos trabalhadores participam de espaços de troca, como grupos no WhatsApp, Telegram ou Facebook.

Dentre esses, 45,4% relatam participar dos grupos com o objetivo de manter contato com outros trabalhadores online. Compartilhar informações sobre tarefas rejeitadas, fazer críticas às plataformas e se manter atualizado sobre oportunidades de trabalho são outras razões citadas para a permanência nesses espaços.

Assim, emerge uma massa imensa de trabalhadores e trabalhadoras sem emprego formal, dispostos a aceitar qualquer forma de labor para sobreviver — em uma era de explosão tecnológica que não para um minuto para descansar (Antunes, 2024).

Segundo Ricardo Antunes em seu livro, Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação:

> *‘’essa obliteraçao só pode ser concebida abstraindo- se a realidade efetiva das relaçoes de trabalho existentes nas plataformas, cujas velocidade e intensidade sao conduzidas por* ***algoritmos e artefatos digitais invisíveis que controlam, comandam e impoem ritmos, tempos e movimentos do trabalho, de modo a tornar tudo nada claro e muito turvo****.*[13]

Sob o discurso sedutor da autonomia e da flexibilidade, os microtrabalhadores são rotulados como autônomos, supostamente atuando na plataforma, como se esta fosse um espaço neutro de conexão entre oferta e demanda. Contudo, esse enquadramento revela-se profundamente ilusório.

[13] Antunes, Ricardo (2024).

Na realidade, esses trabalhadores operam para a plataforma, submetidos a diretrizes rígidas, algoritmos opacos e critérios unilaterais de avaliação e remuneração, que esvaziam qualquer noção de liberdade ou controle sobre a própria atividade. Trata-se de uma falsa autonomia que mascara uma forma sofisticada de subordinação e precarização.

Assim, operam fundamentalmente para a plataforma, atendendo aos seus interesses comerciais, cumprindo metas, ajustando-se a seus horários e sendo penalizados sem qualquer forma de diálogo ou contraditório. Essa assimetria evidencia uma subordinação disfarçada, em que a autonomia é mais retórica do que real, e reforça a necessidade de revisitar os conceitos tradicionais de relação de trabalho à luz das transformações provocadas pela digitalização e pelo gerenciamento algorítmico.

Diante dessa subordinação disfarçada, torna-se imprescindível recorrer ao princípio da primazia da realidade sobre a forma no Direito do Trabalho. Se, na prática, os microtrabalhadores estiverem submetidos a regras rígidas, controle de produtividade e penalidades unilaterais, o vínculo pode ser caracterizado como de emprego, mesmo que formalmente se apresentem como autônomos.

Aplica-se o artigo 3º, *caput,* da CLT, que define como empregado toda pessoa física que presta serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e mediante remuneração. Se tais elementos estiverem presentes, mesmo diante de um contrato de prestação de serviços que aparente autonomia, a relação deve ser reconhecida como empregatícia, conforme determina também o artigo 9º, *caput,* da CLT, que declara nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Esse entendimento encontra respaldo no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe que "*serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*".

Assim, o reconhecimento da subordinação algorítmica, da pessoalidade, da habitualidade e da onerosidade na rotina dos microtrabalhadores pode configurar uma verdadeira relação de emprego, ainda que camuflada sob o manto da suposta autonomia contratual.

6 SAÚDE MENTAL E OS TRABALHADORES DIGITAIS

É evidente a necessidade de promoção do trabalho decente neste cenário contemporâneo. Reconhecer e assegurar um núcleo essencial de dignidade humana aos trabalhadores digitais implica garantir, no mínimo, quatro direitos fundamentais.

Primeiro, a proteção contra acidentes de trabalho, assegurada pelo art. 19, caput, da Lei nº 8.213/1991, que define o acidente de trabalho como aquele que ocorre "*pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"*. O art. 20, inciso I, da mesma lei, equipara às doenças profissionais os agravos produzidos ou desencadeados pelas condições do labor, e o art. 21, inciso I, estende a cobertura a acidentes ligados ao trabalho, mesmo que fora do local ou horário de serviço.

Além disso, o art. 75-E, caput, da CLT impõe ao empregador a obrigação de instruir os empregados, inclusive em regime de teletrabalho, quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes. Somam-se a isso os arts. 186, *caput*, e art. 927, *caput*, do Código Civil, que consagram a responsabilidade civil por ato ilícito e o dever de indenizar aquele que, por ação ou omissão, causar dano a outrem, inclusive no ambiente laboral.

Segundo, a proteção contra riscos psicossociais, tais como o estresse, a ansiedade e a sobrecarga emocional. A Norma Regulamentadora nº. 1 (NR-1), atualizada pela Portaria MTE nº. 1.419/2024, determina em seu item 1.5.3 que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve contemplar os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais, com foco na prevenção, monitoramento e controle de fatores que possam comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores.

Conforme destaca a Cartilha Saúde Mental no Trabalho (2025),[14] cuidar da mente é valorizar a vida, sendo dever das empresas implementar ações de escuta ativa, gestão humanizada e prevenção de adoecimentos mentais, de modo a transformar o ambiente de trabalho em espaço de bem-estar e dignidade.

Terceiro, a proteção da privacidade e da segurança da informação, essencial no contexto digital, é garantida pela Lei nº. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). O art. 2º, inciso I, reconhece a proteção da privacidade como direito fundamental, e o art. 6º, caput e incisos VII e X, estabelece como princípios a segurança e a responsabilização pelo tratamento adequado dos dados pessoais, exigindo das empresas a adoção de medidas

[14] **OFICINA DE ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO – FACULDADE MILTON CAMPOS.** *Cartilha: Saúde Mental no Trabalho.* Belo Horizonte: Oficina de Estudos de Direito do Trabalho, Faculdade Milton Campos, 2025.

técnicas e administrativas capazes de proteger as informações dos trabalhadores contra acessos não autorizados, vazamentos e violações de confidencialidade.

Por fim, a garantia dos direitos trabalhistas básicos, como proteção contra despedida arbitrária, férias remuneradas, repouso e combate ao assédio e à discriminação, encontra fundamento no art. 7º, caput e incisos I, XVII, XX e XXX, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que assegura direitos fundamentais ao trabalhador urbano e rural, visando à melhoria de sua condição social.

A este conjunto soma-se a Lei nº. 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. O art. 1º dessa norma estabelece como objetivo o reconhecimento de pessoas jurídicas que desenvolvem programas e boas práticas de promoção da saúde mental e de bem-estar de seus trabalhadores, em consonância com as diretrizes da NR-1 e com o compromisso de prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Dessa forma, promover a saúde mental e assegurar condições dignas de trabalho não constitui apenas um cumprimento legal, mas um imperativo ético, social e civilizatório, que reafirma a centralidade da pessoa humana frente às novas formas de exploração e precarização do trabalho digital.

7 CONCLUSÃO

O microtrabalho, embora revestido pelo discurso de modernidade, autonomia e flexibilidade, representa uma das faces mais contemporâneas da precarização laboral. Sob o manto da inovação tecnológica e do avanço da inteligência artificial, perpetuam-se antigas estruturas de exploração, agora mediadas por algoritmos e plataformas digitais que operam uma gestão invisível e silenciosa da força de trabalho.

A análise desenvolvida ao longo deste estudo revela que, por trás da aparência de neutralidade tecnológica, há um conjunto de relações assimétricas marcadas pela subordinação algorítmica**,** pela ausência de direitos e pela negação da identidade do trabalhador. O ser humano, que ensina, valida e alimenta as máquinas com sua inteligência e sensibilidade, é paradoxalmente invisibilizado, reduzido a uma engrenagem descartável no processo produtivo.

Nesse contexto, a função protetiva do Direito do Trabalho emerge como instrumento indispensável de resistência e reconstrução. A aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CR/88) do valor social do trabalho **(**art. 1º, inciso IV, da CR/88)

e da função social da economia (art. 170, inciso III, da CR/88) reafirma que o desenvolvimento tecnológico não pode se sustentar sobre a precarização, a insegurança e o sofrimento mental de quem o torna possível.

A incorporação dos riscos psicossociais pela NR-1, o estímulo à gestão humanizada**,** e a recente Lei nº. 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, representam marcos importantes no processo de adaptação das normas laborais às novas realidades digitais. Todavia, sua efetividade dependerá da atuação integrada entre Estado, empresas, sindicatos e sociedade civil, a fim de garantir que as tecnologias sirvam ao ser humano — e não o contrário.

Reconhecer o microtrabalho como base humana da inteligência artificial é admitir que, por trás de cada decisão automatizada, existe um sujeito que ensina, corrige, classifica e valida os dados que sustentam o funcionamento da máquina. É compreender que não há algoritmo sem trabalho humano, e que o verdadeiro progresso tecnológico só será legítimo quando acompanhado da promoção de um trabalho decente, saudável e digno**,** que respeite os limites físicos e mentais de quem o realiza.

Assim, a pergunta que intitula este artigo — *"Quem ensina a máquina?"* — encontra sua resposta na humanidade invisível dos microtrabalhadores. São eles que, nas sombras digitais, sustentam a inteligência das máquinas e, ao mesmo tempo, revelam a urgência de uma nova ética do trabalho na era digital: uma ética que una tecnologia, justiça social e dignidade humana em um mesmo horizonte civilizatório.

8 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.* 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.* Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União: seção 1,* Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: [inserir data de acesso].

BRAZ, Matheus Viana; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio A. *Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial?* Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPS, 2023.

BRAZ, Matheus Viana; VIANNA, Carolina Dal-col; BERTOLACCINI, Vitória Carvalho; RAMOS, Paula Santiago; SILVA, Ana Clara Santos. *Turkerização e gestão algorítmica do trabalho em plataformas de microtarefas.* Publicado em: 18 jun. 2021.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social.* 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito do trabalho no Brasil.* São Paulo: LTr, 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos: Nota à Imprensa – Abril de 2022.* São Paulo: DIEESE, 6 de maio 2022.

DIREITO à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. *RIGHT: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,* Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. *Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina. Revista de Doutrina da Procuradoria-Geral do Trabalho – RDP,* Brasília, v. 18, n. 100, p. 407-427, out./dez. 2021.

LHUILIER, Dominique. *O trabalho e a experiência do sofrimento.* Brasília: Paralelo 15, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho.* 37. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 70-71.

OFICINA DE ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO – FACULDADE MILTON CAMPOS. *Cartilha: Saúde Mental no Trabalho.* Belo Horizonte: Oficina de Estudos de Direito do Trabalho, Faculdade Milton Campos, 2025.

ROSENFIELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. *Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. Sociedade e Estado,* Brasília, v. 35, n. 3, p. [indicar páginas], set./dez. 2020.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil.* Vol. 1. 64. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta alheia em plataformas digitais: a ajenidad como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas.* Belo Horizonte: RTM, 2022.