

# DEVORADORES DE PECADOS: MODERADORES DE CONTEÚDO E A (IN)DIGNIDADE DO TRABALHO

*SIN-EATERS: CONTENT MODERATORS AND THE (IN)DIGNITY OF LABOR*

Marcelo Pinheiro Nascimento<sup>1</sup>

## RESUMO

As redes sociais são onipresentes, mas o trabalho humano nos bastidores costuma passar despercebido. Os moderadores de conteúdo, invisibilizados, atuam para que as redes sejam um ambiente resguardado de tudo o que for considerado inapropriado. O objetivo do presente artigo foi cotejar as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo nas redes sociais com os parâmetros constitucionais de trabalho digno. Como critérios para aferição da dignidade no trabalho, foram utilizados os direitos ao salário mínimo, à limitação de jornada e à redução de riscos inerentes ao trabalho. Trata-se de pesquisa bibliográfica que adotou como marco teórico o direito fundamental ao trabalho digno. Ao final, constatou-se que as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo se encontram aquém dos parâmetros constitucionais de trabalho digno.

**Palavras-chave:** Moderadores de conteúdo, Microtarefas, Direitos fundamentais do trabalho, Trabalho digno, Trabalho decente.

## ABSTRACT

Social networks are ubiquitous, but human work behind the scenes often goes unnoticed. Content moderators, whose work is made invisible, act so that the networks are a protected environment from everything that is considered inappropriate. The aim of this article was to compare the working conditions of content moderators on social networks with the constitutional parameters of dignity of labor. As criteria for measuring dignity at labor, the rights to the minimum wage, the limitation of working hours and the reduction of risks inherent to work were used. This is a bibliographical research that adopted the fundamental right dignity of labor as a theoretical framework. In the end, it was found that the working conditions of content moderators are below the constitutional parameters of dignity of labor.

**Keywords:** Content moderators, Microtasks, Fundamental labor rights, Dignity of labor, Decent work.

## 1. INTRODUÇÃO

Redes sociais removem conteúdo, suspendem contas, bloqueiam, banem. Esse controle desperta a atenção da sociedade – mas algo permanece imperceptível. Nos bastidores, há pessoas trabalhando dia e noite para expurgar das redes tudo o que for considerado indesejado: são os moderadores de conteúdo. Desconhecidos, invisibilizados, visualizam o que há de mais perturbador na internet para deixá-la purificada para os usuários comuns. As condições de trabalho dessas pessoas correspondem aos parâmetros constitucionais de trabalho digno?

O objetivo do presente artigo é cotejar as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo nas redes sociais com os parâmetros constitucionais de trabalho digno. Inicialmente, será necessário definir moderação de conteúdo nas redes sociais. Em seguida, serão verificadas as

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito Constitucional (IDP). Pós-graduando em Direito do Trabalho e Direitos Humanos (UFPA). Auditor-Fiscal do Trabalho. E-mail: marcelo.pn@gmail.com

características do trabalho dos moderadores de conteúdo, com destaque para aspectos referentes ao salário, à duração da jornada e à redução de riscos inerentes ao trabalho. O passo seguinte será recorrer à Constituição Federal (CF), em busca do conceito de trabalho digno. Finalmente, será possível cotejar o trabalho dos moderadores de conteúdo com a ideia constitucional de trabalho digno. Nessa etapa, os direitos fundamentais ao salário mínimo, à duração da jornada e à redução de riscos inerentes ao trabalho serão utilizados como parâmetro para mensuração da dignidade no trabalho.

Trata-se de pesquisa bibliográfica. Para retratar a realidade dos moderadores de conteúdo, serão utilizados autores como Gray e Suri (2019), Moreschi, Pereira e Cozman (2020) e Roberts (2019). O marco teórico jurídico será o direito fundamental ao trabalho digno, por meio de autores como Delgado (2015) e Sarlet (2018).

## 2. MODERADORES DE ONTEM E DE HOJE

A moderação de conteúdo e a internet nasceram juntas. Desde que se formaram as primeiras comunidades virtuais, surgiram conflitos entre os usuários<sup>2</sup>. Não havia uma estrutura de governança que solucionasse tais conflitos, o que favoreceu o surgimento de técnicas de autogoverno comunitário. Os próprios membros das comunidades virtuais definiam as regras sob as quais iriam interagir. Determinados usuários recebiam um *status* especial e ficavam no encargo de fazer cumprir as regras. Esses usuários eram os moderadores de conteúdo, membros reconhecidos da comunidade que realizavam trabalho voluntário (ROBERTS, 2019).

Para Castells (2003), o mundo das primeiras comunidades virtuais era diverso e contraditório, pois cada comunidade defendia valores distintos. Entretanto, alguns valores podem ser generalizados. O primeiro é a livre expressão global: a internet era vista como um ambiente no qual as opiniões deveriam ser verbalizadas sem qualquer forma de controle externo. O segundo é a formação autônoma das redes, a possibilidade de que cada pessoa encontrasse sua própria comunidade virtual, criasse e divulgasse sua própria informação, formasse sua própria rede de contatos. Além disso, as primeiras comunidades virtuais apresentavam um elemento contracultural, tendo se desenvolvido no rastro de movimentos sociais das décadas de 1970 e 1960<sup>3</sup>.

Sistemas tecnológicos têm um componente cultural. Por serem produções sociais, trazem consigo padrões recorrentes de comportamento que geram costumes a serem repetidos (CASTELLS, 2003). A livre expressão global e a formação autônoma das redes fazem parte da cultura comunitária virtual, uma das camadas da cultura da internet<sup>4</sup>. Todo o desenvolvimento subsequente da internet foi influenciado pela cultura associada a seu surgimento.

A evolução da internet levou as comunidades virtuais a uma realidade muito distinta da original. Deixaram de ser um espaço no qual os próprios usuários definiam as regras de interação, evoluindo para plataformas sofisticadas, governadas por empresas poderosas, às vezes mais ricas do que os países nos quais atuam (BALKIN, 2018). Deixaram o elemento contracultural e passaram a ser culturalmente *mainstream*, regidas por escopos capitalistas. Os dados obtidos a partir das interações entre os usuários passaram a ser utilizados pelas

---

<sup>2</sup> Desde a década de 1980, surgiram redes como a Usenet News, a Fidonet e os BBS, que possibilitaram a troca de correspondências, salas de *chat* e jogos para múltiplos usuários (CASTELLS, 2003)

<sup>3</sup> Castells (2003, p. 48) cita como exemplo a Fidonet, que possuía um vago programa anarquista, e a Cidade Digital de Amsterdã, que possuía ligação com os movimentos dos *squatters*.

<sup>4</sup> As outras camadas da cultura da internet, identificadas por Castells (2003), são a cultura tecnomeritocrática, a cultura *hacker* e a cultura dos empresários dos tecnonegócios.

plataformas para obtenção de lucro. Para Zuboff (2020), trata-se do capitalismo de vigilância<sup>5</sup>, construído a partir da despossessão digital da experiência humana.

A despeito das mudanças, a cultura comunitária virtual influencia a atuação e o discurso das empresas proprietárias das plataformas de hoje. As ideias de livre expressão global<sup>6</sup> e de formação autônoma das redes alicerçam uma postura antirregulatória, avessa à intervenção do Estado nas plataformas (HARTMANN; SARLET, 2019; PRASSL, 2018; ZUBOFF, 2020). Essa postura é reforçada pela ideia, também presente na cultura da internet, de que o progresso tecnológico é intrinsecamente bom e deve ser buscado a qualquer custo<sup>7</sup>. É fortalecida, ainda, pela velocidade na qual as mudanças ocorrem, que dificulta a compreensão das novas tecnologias pelos órgãos reguladores e pela sociedade (PRASSL, 2018)<sup>8</sup>.

A moderação de conteúdo alterou-se profundamente. Antes realizada por membros reconhecidos da comunidade virtual, passou a ser exercida por desconhecidos que sequer são identificados. Antes praticada ostensivamente, tornou-se invisibilizada. Antes realizada na condição de trabalho voluntário, passou a ser exercida visando remuneração. Antes restrita às comunidades virtuais originais, passou a alcançar as mais distintas formas de interação *on-line*. A moderação passou a transcorrer em escala industrial, fenômeno que Roberts (2019) define como moderação comercial de conteúdo.

Mudanças em padrões sociais não ocorrem de modo absoluto, com a exclusão completa do padrão anterior. Ainda há comunidades virtuais nas quais a moderação voluntária, exercida por membros reconhecidos do grupo, persiste, aos moldes das primeiras décadas da internet. Porém, são situações minoritárias.

O presente artigo trata exclusivamente dos trabalhadores que exercem moderação comercial de conteúdo, que Roberts (2019) define como “a prática organizada de triagem de conteúdo, gerado pelo usuário, postado em sites da internet, mídia social e outros meios de comunicação *on-line*”<sup>9</sup>. Para Gillespie (2018), a moderação é a essência das plataformas, é o que viabiliza sua existência<sup>10</sup>. Conforme Hartmann e Sarlet (2019), o trabalho do moderador de conteúdo se assemelha ao do juiz de primeira instância. As condições de trabalho, todavia, não poderiam ser mais distintas.

### 3. DEVORADORES DE PECADOS

Um corpo, sem vida, é preparado para os ritos funerários. Uma refeição singela, normalmente pão e cerveja, é colocada ao lado. A refeição incorpora os pecados do falecido. Se alguém comê-la, assumirá esses pecados, liberando o defunto para uma vida após a morte mais favorável. Essa missão funesta cabe ao devorador de pecados, uma figura do folclore britânico. Para essa função, eram escalados os membros mais pobres da sociedade – que,

---

<sup>5</sup> Balkin (2018) também reforça a ideia de vigilância a partir do conceito de sociedade algorítmica – que, para ele, tem como característica novas formas de vigilância, controle, discriminação e manipulação, tanto por parte dos governos como de empresas privadas.

<sup>6</sup> Para Balkin (2018), a liberdade de expressão não deve ser interpretada de modo a impedir a regulação das plataformas.

<sup>7</sup> Para Castells (2003), trata-se da “cultura tecnomeritocrática”.

<sup>8</sup> Para Prassl (2018), trata-se da “assimetria da informação”.

<sup>9</sup> No original: “...*commercial content moderation is the organized practice of screening user-generated content posted to internet sites, social media, and other online outlets*” (ROBERTS, 2019, p. 33). Tradução livre.

<sup>10</sup> Gillespie afirma: “A moderação é a essência das plataformas. É a mercadoria que eles oferecem. É o núcleo da sua proposta de valor.” No original: “*Moderation is the essence of platforms. It is the commodity they offer. It is their central value proposition*” (2018, p. 201). Tradução livre.

após tantos pecados assumidos, eram vistos com desprezo por todos. Moderadores de conteúdo são como devoradores de pecados<sup>11</sup>. Todos os dias, suas mentes absorvem o que há de mais perturbador na internet, para que os usuários comuns encontrem um espaço virtual purificado.

São como fantasmas: não são vistos (GRAY; SURI, 2019). Para Roberts (2019), essa invisibilização se dá por *design*. As plataformas são construídas com o propósito de fazer o trabalho dessas pessoas parecer automático, imperceptível. É a inteligência artificial artificial: as tarefas parecem ser realizadas por algoritmos, mas há pessoas trabalhando (PRASSL, 2018). Para Gray e Suri (2019), a pouca atenção que se dá a esse tipo de trabalho pode torná-lo um trabalho fantasma, alienante e precário<sup>12</sup>.

A moderação de conteúdo pode ser prévia ou posterior. Na primeira modalidade, o conteúdo é submetido à moderação antes de ser tornado público pela plataforma. Na segunda, o conteúdo é imediatamente tornado público. Nesse caso, a moderação ocorre após a publicação, a partir da sinalização dos usuários ou de triagens realizadas por meio de algoritmos. A moderação posterior é a modalidade predominante nas principais redes. Apesar da utilização de algoritmos no processo, há atuação humana (ROBERTS, 2019).

Os moderadores de conteúdo podem ser contratados sob diversos regimes. Roberts (2019) propõe uma classificação com quatro modalidades de contratação: *in-house*, *boutique*, *call center* e microtarefas. Na modalidade *in-house*, os moderadores são contratados pela própria empresa que possui conteúdo a ser moderado. Na modalidade *boutique*, os trabalhadores são contratados por empresas que se especializam em um determinado tipo de moderação, oferecendo o serviço às empresas que possuem conteúdo a ser moderado. Na modalidade *call center*, os moderadores são contratados por grandes empresas que prestam serviços de moderação para múltiplos tomadores. Finalmente, há os moderadores contratados por meio de plataformas de microtarefas, como a Amazon Mechanical Turk. São trabalhadores que “provavelmente não sabem com certeza para quem estão trabalhando nem para qual plataforma ou propósito a moderação está sendo realizada”<sup>13</sup> (ROBERTS, 2019, p. 42)<sup>14</sup>.

Microtarefas são o resultado da divisão de tarefas complexas em diversas tarefas simples, repetitivas e de curta duração. As plataformas dividem as demandas dos tomadores de serviços em diversas microtarefas, que são realizadas por trabalhadores variados. Depois, concatenam o resultado, apresentando para os tomadores de serviços a demanda realizada. A quantidade de trabalhadores disponíveis para realizar as microtarefas é tão grande que, com esse método, a tarefa pode ser cumprida rapidamente. Essa modalidade de trabalho remete ao taylorismo, no qual os trabalhadores tinham pouco ou nenhum conhecimento do resultado do trabalho que realizavam. Signes (2017) afirma que há uma espécie de linha de montagem virtual, o que caracteriza um “neotaylorismo”.

No Brasil, predomina a moderação por microtarefas. Moreschi, Pereira e Cozman (2020) entrevistaram brasileiros que realizam microtarefas na Amazon Mechanical Turk. Na pesquisa, os autores constataram que a remuneração paga pela moderação de conteúdo não difere muito daquela que é paga pela realização de tarefas mais simples, o que é percebido pelos trabalhadores

---

<sup>11</sup> A comparação foi realizada por uma moderadora de conteúdo entrevistada por Roberts, que afirmou: “Eu costumava me chamar de ‘devoradora de pecados’ (...) como se eu estivesse absorvendo toda aquela energia negativa”. No original: “I used to call myself a ‘sin-eater’ (...) like I was absorbing all of this negative energy” (ROBERTS, 2019, p. 164). Tradução livre.

<sup>12</sup> Os autores usam a expressão “trabalho fantasma” para se referir a todo trabalho *on-line-para-on-line* precário (GRAY; SURI, 2019).

<sup>13</sup> No original: “workers likely do not know with certainty for whom they are doing moderation or for what platform or purpose their moderation is being undertaken” (ROBERTS, 2019, p. 42). Tradução livre

<sup>14</sup> A classificação proposta por Roberts (2019) se encontra compilada em Nascimento (2021).

como injustiça. Essa discrepância agrava ainda mais, para a moderação de conteúdo, a realidade de baixos salários que é típica do trabalho realizado por meio de plataformas (DE GROEN et al., 2019). Moreschi, Pereira e Cozman (2020) constataram, ainda, que os trabalhadores brasileiros não são pagos diretamente: recebem apenas *vouchers* de compras na loja *online* da Amazon. O pagamento em dinheiro, por transferência bancária, somente é realizado para trabalhadores localizados nos Estados Unidos e na Índia<sup>15</sup>. Apesar disso, 43% dos entrevistados declararam não possuir outro trabalho<sup>16</sup>.

Microtarefas são realizadas de modo completamente remoto. Não há necessidade da presença do trabalhador em um local físico específico. A princípio, também não há necessidade do cumprimento de carga horária. Essas características costumam ser utilizadas para justificar um discurso de flexibilidade. Entretanto, para Gray e Suri (2019), essa flexibilidade não passa de um mito.

As plataformas de microtarefas funcionam da seguinte maneira: os demandantes alimentam o sistema com tarefas a serem realizadas, com o preço a ser pago e o prazo para realização. Os trabalhadores escolhem as tarefas que irão realizar, devendo cumpri-las no prazo. Na Amazon Mechanical Turk, o valor mínimo a ser pago por uma tarefa é um centavo de dólar. As tarefas no valor mínimo são abundantes no sistema. Entretanto, tal valor é insustentável para os trabalhadores que buscam fazer das microtarefas uma fonte efetiva de renda. Dessa forma, é necessário gastar um tempo relevante em busca de tarefas que possuam remuneração viável. É necessário, também, estar sempre atento, sempre *on-line*, pois as tarefas bem remuneradas costumam esgotar rapidamente. Para os trabalhadores que se encontram em um fuso horário muito distinto daqueles dos EUA, isso envolve estar disponível para trabalhar durante as madrugadas. A necessidade de estar sempre atento é o que Gray e Suri (2019) denominam hipervigilância, uma das queixas dos trabalhadores entrevistados por Moreschi, Pereira e Cozman (2020). Antunes (2018) critica a demanda por uma disponibilidade perpétua, afirmando que essa lógica deve ser confrontada e obstada<sup>17</sup>.

A moderação de conteúdo, realizada por meio de microtarefas, envolve riscos para a saúde dos trabalhadores. De início, destacam-se fatores de risco biomecânicos. A aquisição de equipamentos como computador, mesa e cadeira fica a cargo do trabalhador, que recebe baixas remunerações, o que resulta em risco de doenças como tendinite e tendossinovite.

Há, ainda, fatores de risco psicossociais<sup>18</sup>. Baixas remunerações e contratos precários são fatores de risco de tal natureza, pois geram um sentimento de insegurança que favorece o adoecimento (BARUKI, 2011)<sup>19</sup>.

A hipervigilância, ao induzir a uma preocupação constante com o trabalho, pode levar à indisponibilidade psíquica e afetiva no espaço privado<sup>20</sup>, prejudicando o trabalhador em sua dimensão existencial. Além disso, a busca por tarefas que ensejem uma remuneração razoável leva a horários de trabalho imprevisíveis, que podem alcançar as madrugadas, diante da

---

<sup>15</sup> Situação também descrita por Gray e Suri (2019).

<sup>16</sup> A pesquisa englobou os trabalhadores que realizam quaisquer microtarefas, não apenas a moderação de conteúdo (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2020).

<sup>17</sup> O autor afirma: “Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão” (ANTUNES, 2018, p. 34).

<sup>18</sup> Tanto fatores de risco psicossociais quanto biomecânicos se encontram englobados no conceito de Ergonomia.

<sup>19</sup> Baruki (2011) compila fatores de risco psicossociais apontados por: OIT (Organização Internacional do trabalho – por intermédio de Lennart Levi), ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), HSE (Health and Safety Executive) e EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho)

<sup>20</sup> A expressão é utilizada por Dejours e Bègue (2010).

necessidade de se ajustar ao fuso horário dos demandantes dos serviços. Jornadas de trabalho imprevisíveis e antissociais são fatores de risco psicossociais (BARUKI, 2011).

Trabalhar isolado pode levar, ao longo do tempo, ao adoecimento mental<sup>21</sup>. Para Dejours e Bègue (2010), o isolamento se encontra no primeiro plano da etiologia dos suicídios, sendo um fator de risco relevante. Em consequência do isolamento, o trabalhador carece de apoio social por parte da chefia e de colegas, o que também consiste em fator de risco psicossocial (BARUKI, 2011).

Há um preço em passar horas e horas por dia visualizando materiais como pornografia infantil e violenta, vídeos de guerra não editados, de decapitações, vídeos de estupros, assassinatos, suicídios. Exigências emocionais elevadas são fatores de risco psicossociais (BARUKI, 2011). Conforme Roberts (2019, p. 209), não há estudos disponíveis ao público que tratem dos efeitos da moderação de conteúdo sobre a saúde mental desses trabalhadores. Entretanto, há relatos constantes e uniformes de dessensibilização, *burn-out*, depressão e ideação suicida<sup>22</sup>.

#### 4. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

A dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil<sup>23</sup>. Para Sarlet (2018), dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana: existe por si só. O conceito de dignidade humana possui origens antigas, que advêm do pensamento clássico e da ideologia cristã<sup>24</sup>. Modernamente, encontra respaldo na comunidade internacional, pois o art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos dispõe que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. A dignidade da pessoa humana é uma ideia antiga e universal que fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro.

Porém, não existe uma definição clara do que seria dignidade. O conceito é, por natureza, vago e impreciso, constituindo uma categoria axiológica aberta, que demanda uma construção perene (SARLET, 2018). Para Günther Dürig<sup>25</sup>, a dignidade é violada sempre que a pessoa for rebaixada a objeto, a mero instrumento. A doutrina e a jurisprudência identificam que dignidade abrange, entre outros aspectos, a proteção da integridade física corporal e a garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família (SARLET, 2018, p. 104-105).

Ambos os aspectos se relacionam ao trabalho. Para ser exercido em condições compatíveis com o conceito de dignidade, o trabalho deve transcorrer de modo que estejam garantidas ao trabalhador tanto a integridade física quanto condições justas e adequadas de vida. Para Delgado (2015), o direito ao trabalho digno é um direito fundamental: decorre da dignidade da pessoa humana e deve ser estendido a todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação<sup>26</sup>.

A dignidade é o valor-guia dos direitos fundamentais e de toda a ordem jurídica (SARLET, 2018)<sup>27</sup>. Os direitos fundamentais são instrumentos jurídicos que possuem como

---

<sup>21</sup> Conforme Huws (2017, p. 116), o isolamento no lar é identificado como risco de adoecimento pela literatura feminista desde as décadas de 1950 e 1960, conhecido pela expressão “síndrome da dona de casa enclausurada”.

<sup>22</sup> Os riscos à saúde dos moderadores de conteúdo se encontram compilados em Nascimento (2021). As condições de trabalho dos moderadores de conteúdo são retratadas no documentário *The Cleaners* (THE CLEANERS, 2018).

<sup>23</sup> Conforme o art. 1º, III, da CF.

<sup>24</sup> A partir da crença de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus (*Imago Dei*).

<sup>25</sup> Citado por Sarlet (2018, p. 104).

<sup>26</sup> Conforme Delgado, “o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano” (2015, p. 182).

<sup>27</sup> Sarlet afirma: “Neste sentido, importa salientar, de início, que o princípio da dignidade da pessoa humana vem sendo considerado fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa humana e que com base nessa devem ser interpretados” (2018, p. 110).

objetivo a defesa e a concretização da dignidade humana. A despeito da natureza aberta do conceito de dignidade, sua garantia pode ser, em alguma medida, avaliada a partir do parâmetro da efetivação dos direitos fundamentais. Em que medida o trabalho dos moderadores de conteúdo corresponde ao ideal jurídico representado pelos direitos fundamentais do trabalho?

A CF, especialmente no art. 7º, apresenta dezenas de direitos fundamentais relacionados ao trabalho<sup>28</sup>. Analisá-los todos seria um empreendimento incompatível com o escopo do presente artigo. Portanto, a realidade dos moderadores de conteúdo será cotejada com os direitos fundamentais ao salário mínimo, à duração do trabalho e à redução de riscos inerentes ao trabalho.

A busca por instrumentos jurídicos para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalho dos moderadores de conteúdo é tema de relevância premente, mas não é objeto do presente artigo. No Brasil, os moderadores se encontram fora do espaço de efetividade da legislação trabalhista, assim como todos os trabalhadores que realizam microtarefas. Para Delgado (2015), os direitos fundamentais indisponíveis decorrem da dignidade da pessoa humana e devem ser garantidos a todos os trabalhadores, independentemente da natureza da contratação. Nascimento (2021) defende a extensão de direitos fundamentais a todos os trabalhadores, mesmo os não empregados, a partir da doutrina da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Na Europa, Freedland e Koutouris (2011) defendem um novo modelo de relação de trabalho, pautado na pessoalidade e na alheabilidade, mais abrangente que o vínculo empregatício. Entretanto, o presente artigo se limita a cotejar a realidade do trabalho dos moderadores de conteúdo com determinados direitos fundamentais do trabalho – utilizados como parâmetros para mensuração da dignidade do trabalho.

## 5. MODERADORES (IN)DIGNOS

O salário mínimo é um direito fundamental que se encontra presente em todas as constituições federais brasileiras desde 1934 (NASCIMENTO, 1997). É um instrumento quase universal de política, aplicado em mais de 90% dos Estados membros da OIT (OIT, 2008, p. 34). Encontra-se englobado no conceito de direitos humanos, conforme a Declaração Universal, de 1948<sup>29</sup>.

A CF de 1988 determinou que o salário mínimo deve ser capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social<sup>30</sup>. Trata-se de definição que se aproxima do conceito de mínimo existencial. Para Sarlet (2018), o mínimo existencial vai além do mínimo vital: não abrange apenas o necessário para a sobrevivência física do trabalhador, mas alcança todos os direitos necessários para propiciar uma existência digna.

A garantia do mínimo existencial por meio do salário mínimo é do interesse de toda a sociedade. Para Alexy, o salário mínimo consiste no direito a um “bem coletivo, ou seja um estado da economia no qual – se essa prescrição for observada – existem somente empregos com salário mínimo” (1999, p. 72).

---

<sup>28</sup> Entende-se, como Delgado (2015), que o conceito de “trabalhador” no art. 7º da CF abrange todos os trabalhadores, não somente aqueles que trabalham sob vínculo empregatício nos moldes do art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho.

<sup>29</sup> A Declaração Universal de Direitos Humanos dispõe: “Artigo 23 (...) 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

<sup>30</sup> A CF dispõe no art. 7º, que se encontra no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”): “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

Todavia, a realidade dos moderadores de conteúdo se encontra distante desse parâmetro constitucional. Os moderadores brasileiros trabalham em plataformas de microtarefas. A plataforma mais paradigmática é a Amazon Mechanical Turk, que sequer efetua pagamentos diretos a esses trabalhadores, fornecendo apenas *vouchers* de compras na loja da própria Amazon (GRAY; SURI, 2019; MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2020). Essa prática encontra semelhanças com o *truck system*, sistema no qual o trabalhador é forçado a gastar o salário na mesma empresa que o remunera. O *truck system* é uma prática considerada indício de trabalho análogo ao de escravo (BRASIL, 2011).

Não há garantia quanto aos valores a serem recebidos. As plataformas de microtarefas são inundadas de tarefas que pagam somente um centavo de dólar, que têm como consequência uma remuneração que inviabiliza o trabalho como forma de sustento familiar (ROBERTS, 2019). Os baixos salários são uma constante no trabalho mediado por plataformas em todo o mundo (DE GROEN *et al.*, 2019).

A limitação da jornada tem sido um dos principais objetivos da legislação trabalhista desde a revolução industrial, quando jornadas que superavam dez horas diárias eram usuais (KLIPPEL, 2016). Trata-se de reação do Direito às evidências científicas de que jornadas extensas, especialmente as que superam 50 horas semanais, são danosas à saúde dos trabalhadores (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009; SPURGEON, 2003).

Além disso, a limitação da jornada possui um escopo de garantia existencial. É necessário tempo livre para que o ser humano se desenvolva em todos os aspectos da vida: familiar, cultural, religioso, comunitário, político etc. A vida humana não pode se restringir ao trabalho, sob pena de reduzir-se o ser humano à condição de mero objeto, o que é, em essência, a negação da dignidade humana.

Em 1919, foi adotada a Convenção sobre as Horas de Trabalho, que limitou a jornada a oito horas por dia e 48 horas por semana. Em 1948, a limitação da jornada foi elevada à condição de direito humano, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>31</sup>. No Brasil, a CF de 1988 estabeleceu a limitação da jornada regular a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais como direito fundamental<sup>32</sup>.

A limitação da jornada de trabalho é uma preocupação universal, tem como escopo resguardar a saúde e consiste em direito humano e fundamental.

Entretanto, os moderadores de conteúdo que trabalham por meio de microtarefas não têm o direito à limitação da jornada resguardado. A necessidade de estar sempre *on-line* em busca de tarefas com remuneração viável (hipervigilância) contribui para a extensão das jornadas. No trabalho remoto com hipervigilância, as fronteiras entre labor e lazer se tornam indistintas, o que inviabiliza o descanso efetivo, levando à colonização do tempo livre pelo trabalho (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017). Não há como desligar-se do trabalho quando, a qualquer momento, a tarefa que se espera pode surgir. Quem não estiver *on-line* no momento certo ficará com as tarefas de um centavo. O que, a princípio, pareceria trabalho flexível, revela-se trabalho constante, inclusive durante as madrugadas.

---

<sup>31</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe: “Artigo 24º Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”.

<sup>32</sup> A CF dispõe no art. 7º, que se encontra no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”): “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (art. 7º, XIII, CF).

Além disso, a moderação por meio de microtarefas transcorre em um contexto de informalidade e baixa remuneração. Esses fatores contribuem para a existência de jornadas de trabalho extensas (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009). Os direitos fundamentais do trabalho se complementam: a garantia do salário mínimo<sup>33</sup>, em uma relação de trabalho formal, contribuiria para a redução da jornada<sup>34</sup>.

A CF, no art. 7º, XXII estabelece o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O bem protegido é a saúde e a segurança do ser humano que trabalha – em última análise, é a própria vida. Portanto, a redução dos riscos inerentes ao trabalho se encontra englobada no conceito de segurança pessoal, que é um direito humano, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>35</sup>. Encontra-se englobada, ainda, no direito à saúde, nos termos do art. 196 da CF<sup>36</sup>.

Além disso, a redução de riscos inerentes ao trabalho é condição para o exercício do direito ao meio ambiente, outro direito fundamental<sup>37</sup> (SARLET; FENSTERSEIFER, 2020). O conceito de meio ambiente abrange o meio ambiente do trabalho<sup>38</sup>, alcançando todas as condições em que se exerce a atividade laboral; sejam condições materiais ou imateriais, físicas ou psíquicas (MELO, 2020). Riscos de doenças e acidentes prejudicam o equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Quando o desequilíbrio se torna sistêmico, com riscos graves e intoleráveis, há poluição labor-ambiental (MARANHÃO, 2017).

Todos os seres humanos têm direito à segurança, à saúde e ao meio ambiente equilibrado<sup>39</sup>. No ambiente de trabalho, tais direitos somente podem ser alcançados por meio da redução dos riscos. Portanto, trata-se de direito fundamental que é pré-requisito para o exercício de toda uma gama de outros direitos fundamentais muito próximos do direito à vida.

Entretanto, os moderadores de conteúdo que trabalham por meio de microtarefas não têm tal direito garantido. Na prática, o trabalho transcorre sem uma governança que vise à redução dos riscos envolvidos. Os próprios trabalhadores são responsáveis pela aquisição dos equipamentos que irão utilizar no trabalho, inexistindo procedimentos adotados pelas empresas que visem à redução de fatores de risco biomecânicos

Semelhantemente, não há relatos de procedimentos que visem atenuar os fatores de risco psicossociais. O isolamento social e a visualização constante de conteúdos psicologicamente perturbadores levam a dessensibilização, *burnout*, depressão e ideação suicida (ROBERTS, 2019). A moderação de conteúdo por meio de microtarefas transcorre de

---

<sup>33</sup> Em especial de um salário que, efetivamente, correspondesse aos padrões do art. 7º, IV, da CF.

<sup>34</sup> Os autores afirmam: “A atenção às políticas salariais e, em particular, a introdução de um salário mínimo ou a manutenção dele como padrão significativo pode assim representar contribuição importante no sentido de romper o círculo vicioso de baixos salários e jornadas longas” (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 152).

<sup>35</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe: “Art. 3º Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”.

<sup>36</sup> O art. 196 da CF dispõe: “Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

<sup>37</sup> O art. 225, *caput*, da CF dispõe: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

<sup>38</sup> A CF dispõe: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

<sup>39</sup> Melo afirma: “O meio ambiente do trabalho não se limita ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada, abarcando todo cidadão que coloca sua força de trabalho em benefício de outrem, porque todos têm direito à proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida” (2020, p. 256).

maneira tal que tanto a plataforma quanto as empresas tomadoras dos serviços se eximem de atuar em prol da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Moderação de conteúdo é a prática organizada e comercial de triagem do conteúdo postado nas redes sociais. No Brasil, os moderadores trabalham de modo precário, em plataformas de microtarefas. Estão, na prática, à margem do sistema de proteção trabalhista. Muitos sequer recebem pagamento direto, obtêm apenas *vouchers* de compras. Os valores pagos pelas empresas são baixos. Os moderadores necessitam estar sempre *on-line* (hipervigilância), se quiserem receber valores minimamente viáveis, pois há uma grande oferta de mão de obra em busca das melhores tarefas. Submetem-se a riscos biomecânicos, que podem levar a doenças como tendinite e tendossinovite. Submetem-se a riscos psicossociais: o isolamento social e a visualização constante de conteúdo psicologicamente perturbador podem levar ao adoecimento mental e à ideia suicida.

Essa situação contrasta intensamente com os parâmetros constitucionais de trabalho digno. Salário mínimo, duração do trabalho e redução de riscos inerentes ao trabalho são direitos fundamentais que consubstanciam a dignidade humana no universo laboral. Nenhum desses direitos se encontra garantido aos moderadores. Não há garantia salarial, não há limitação de jornada, não há uma governança que envolva redução de riscos.

O objetivo do presente artigo foi cotejar as condições de trabalho dos moderadores de conteúdo nas redes sociais com os parâmetros constitucionais de trabalho digno. Em conclusão, é possível afirmar que a realidade desses trabalhadores se encontra muito aquém de tais parâmetros.

A atenção da sociedade se volta às redes sociais quando conteúdos são removidos e contas são banidas. O trabalho humano nos bastidores, que não é visto, existe e transcorre em condições precárias. É um trabalho invisibilizado, fantasma, que evoca os devoradores de pecados da mitologia britânica.

Ao navegar nas redes sociais e não encontrar conteúdos perturbadores como vídeos de suicídio e pornografia infantil, saiba-se: os devoradores de pecados estiveram ali. Engoliram a refeição. Mas não sem um preço.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Colisão de Direitos Fundamentais e Realização de Direitos Fundamentais no Estado de Direito Democrático. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 217, p. 67–79, 1999.

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

BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. **Saúde mental do trabalhador: a proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais**. São Paulo. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

DE GROEN, Willen Pieter et al. **Study to gather evidence on the working conditions of platform workers**. Bruxelas: European Commission, 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>. Acesso em 23 jun 2021.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Sobradinho (DF): Paralelo 15, 2010.

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

GILLESPIE, Tarleton. Platforms are not intermediaries. **Georgetown Law Technology Review**, Washington, v. 2, n. 2, p. 198–218, 2018. Disponível em: <https://georgetownlawtechreview.org/platforms-are-not-intermediaries/GLTR-07-2018/>. Acesso em: 23 jun. 2021.

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

HARTMANN, Ivar Alberto Martins; SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: a proteção da liberdade de expressão nas mídias sociais. **Direito Público**, Brasília, v. 16, n. 90, 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3755>. Acesso em: 19 nov. 2020.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**. Brasília: OIT, 2009.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 225–262.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Marcelo Pinheiro. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais do trabalho no capitalismo de multidão**. Brasília. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) — IDP, 2021.

OIT. Global Wage Report 2008/09: **Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_100786.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_100786.pdf). Acesso em: 23 jun. 2021.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a Service**. Oxford: Oxford, 2018.

ROBERTS, Sarah T. **Behind the Screen: Content Moderation in the Shadows of Social Media**. New Haven and London: Yale, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Estado socioambiental e mínimo existencial (ecológico?): algumas aproximações. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 15–40.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR., José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28–43.

SPURGEON, Anne. **Working time**: its impact on safety and health. Genebra: OIT e Korean Occupational Safety and Health Research Institute, 2003.

THE CLEANERS. Direção: Moritz Rieseewieck e Hans Block. Alemanha: Gebrueder Beetz, 2018. Disponível em: <https://gebrueder-beetz.de/en/productions/the-cleaners>. Acesso em 23 jun. 2021.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da Informação e seus Impactos nas Relações Capital-Trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JR., José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 89–100.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

Recebido em: 24/06/2021

Aceito para publicação em: 18/07/2022