



Licenciado sob uma licença Creative Commons
ISSN 2175-6058
DOI: <http://dx.doi.org/10.18759/rdgf.v23i1.1875>

A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NA PROMOÇÃO DO TRABALHO DIGITAL DECENTE: A MITIGAÇÃO DA ASSIMETRIA INFORMACIONAL NA GESTÃO ALGORÍTMICA

*PERSONAL DATA PROTECTION IN THE PROMOTION OF
DECENTE DIGITAL WORK: THE MITIGATION OF INFORMATION
ASYMMETRY IN THE ALGORITHMIC MANAGEMENT*

Rodrigo Coimbra
Julise Lemonje

RESUMO

O artigo trata do tema da proteção de dados pessoais, tendo por delimitação as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. O problema de pesquisa do artigo é se as diretrizes e obrigações estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) podem auxiliar trabalhadores de plataformas digitais na concretização do trabalho digital decente? Os resultados da pesquisa são afirmativos, destacando-se como conclusões finais a necessidade de especial atenção no exame do cumprimento da LGPD ao livre consentimento e aos princípios da transparência, da necessidade e da finalidade. Como método científico de abordagem do assunto é utilizado o método hipotético-dedutivo.

Palavras-Chave: Proteção de dados pessoais. Trabalho em plataformas digitais. Trabalho digital decente.

ABSTRACT

The article deals with the topic of personal data protection, delimiting work relationships mediated by digital platforms. The article's research problem is whether the guidelines and obligations set forth in the General Law on Data Protection (LGPD) can assist digital platform workers in achieving decent digital work? The results of the research are affirmative, highlighting as final conclusions the need for special attention in examining the LGPD's compliance with free consent and the principles of transparency, necessity and purpose. The hypothetical-deductive method is used as the scientific method of approach to the subject.

Keywords: Personal Data Protection. Digital Platform Labor. Decent Digital Work.

INTRODUÇÃO

O artigo trata do tema da proteção de dados pessoais, tendo por delimitação as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

A pesquisa se justifica em razão da atualidade e dos desafios e vulnerabilidades do contexto do trabalho de plataformas digitais. A ausência de conhecimento acerca do funcionamento da gestão algorítmica – e de seus limites – é desafiadora para a tutela dos trabalhadores nesse cenário, especialmente no que tange à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores de plataformas digitais.

Em atenção às diretrizes da proteção de dados pessoais e considerando que os trabalhadores que desempenham suas atividades perante empresas-aplicativo possuem pouco ou nenhum controle sobre quais informações são coletadas pelos dispositivos ao qual se conectam – e para quais finalidades –, o problema de pesquisa do artigo é o seguinte: as diretrizes e obrigações estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) podem auxiliar trabalhadores de plataformas digitais na concretização do trabalho digital decente?

Dentre as possíveis respostas para o problema, são hipóteses: a) as diretrizes e obrigações estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) podem auxiliar trabalhadores de plataformas digitais na concretização do trabalho digital decente; b) as diretrizes e obrigações estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não podem

auxiliar trabalhadores de plataformas digitais na concretização do trabalho digital decente.

O objetivo geral do trabalho é realizar uma leitura da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) focada para as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. E, os objetivos específicos, enquanto metas para atingir o objetivo geral, são: analisar as normas de promoção do trabalho decente; verificar os fundamentos da assimetria informacional e da gestão algorítmica; observar o padrão coletivo da autodeterminação informativa.

O desenvolvimento do estudo está dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo, após delimitações conceituais, analisa-se os fundamentos das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais e a necessidade de promoção do trabalho decente. No segundo capítulo pondera-se sobre a assimetria informacional e a gestão algorítmica. No terceiro capítulo investiga-se as diretrizes da proteção de dados pessoais, atentando-se para a elevação do padrão coletivo da autodeterminação informativa. Por fim, no quarto capítulo infere-se sobre a concretização da autodeterminação informativa e a mitigação da assimetria informacional no trabalho mediado por plataformas digitais.

Como método científico de abordagem do assunto, é utilizado o método hipotético-dedutivo, partindo de hipóteses formuladas na condição de respostas provisórias ao problema apresentado. A abordagem da pesquisa se dá pelo modelo qualitativo, na medida em que se buscará o entendimento do fenômeno em seu próprio contexto. Será feita revisão bibliográfica e jurisprudencial.

O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSIDADE DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DIGITAL DECENTE

O trabalho mediado por plataformas digitais emerge em concomitância com o desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação, acompanhando a democratização de dispositivos telemáticos – como *smartphones* –, contudo, sem resposta tão célere por parte dos poderes executivos, legislativo e judiciário.

Para a análise do trabalho realizado por meio de empresas-aplicativo, importa observar que o desempenho de atividades por demanda e cuja conexão se dá através de dispositivos telemáticos remonta à Economia do Compartilhamento – *the sharing economy*.

Conforme mapeado por Slee (2017), o movimento iniciado no Vale do Silício, que valorizava o autogerenciamento, centrava-se na tecnologia e buscava desenvolver-se enquanto alternativa para esquivar-se da atuação de grandes corporações por meio da conexão pessoa-para-pessoa e compartilhamento de caronas e demais serviços.

Além dos valores retidos pelos desenvolvedores de plataformas de software que conectam pessoas – e, por conseguinte, mediam a oferta com a demanda do serviço –, as empresas-aplicativo passaram a valer-se da ausência de regulamentação da atividade, lançando-se em diferentes regiões e países sem assumir quaisquer responsabilidades em relação à força de trabalho que sustenta o funcionamento da plataforma.

Em que pese o trabalho mediado por plataformas digitais tenha conquistado espaço por meio do desenvolvimento da Economia do Compartilhamento, verifica-se que a atuação de empresas-aplicativo se ampara também em reformas na organização do trabalho identificadas a partir da década de 1970, embasadas na transnacionalização das relações trabalho e no desenvolvimento de novas tecnologias de informações e comunicação (POCHMANN, 2016).

Enfatiza Abilio (2019) a necessidade de uma análise que contemple a conjuntura socioeconômica na qual o trabalho por aplicativo é recepcionado – que, em âmbito nacional, é profundamente marcada pela informalidade e desemprego.

A partir da alta capacidade de infraestruturas digitais de extrair, armazenar e manejar grande quantidade de dados, consolida-se o capitalismo de plataforma, sustentado pelo desenvolvimento de estruturas digitais que proporcionam o contato entre diferentes grupos (SRNICEK, 2016).

Tendo em vista que com o avanço das novas tecnologias o digital passa a se incorporar em muitas possibilidades de trabalho envolvendo o labor humano (GROHMANN; QIU, 2020), importa diferenciar as atividades

objeto do presente artigo das demais atividades de trabalho que também apresentam componentes digitais.

O termo “gig economy” passou a ser utilizado para referir-se a uma relação entre capital e trabalho estabelecida entre um trabalhador e uma plataforma digital, na qual a plataforma media a oferta de pequenas tarefas e serviços a serem realizados pelo trabalhador (FRIEDMAN, 2014). Em atenção à remodelagem das relações de produção pelas plataformas digitais, Gandini (2018) aponta que o trabalho na “gig economy” apresenta o digital enquanto “ponto de produção”, no qual sistemas de reputação e classificação desempenham um papel central nos processos de trabalho.

Ainda no que tange aos conceitos empregados para referir-se ao trabalho desempenhado perante plataformas digitais, como *Uber* e *Rappi*, Abilio (2020) destaca a necessidade de cautela na importação de conceitos e entende que a “gig economy” vem expressando-se enquanto um termo “guarda-chuva” para tratar das relações mediadas ou subordinadas por empresas-aplicativo.

Ao tratar da conceituação do trabalho de plataforma, De Stefano (2017) – responsável por cunhar o termo “*work on demand*” – sublinha que, apesar de essas modalidades envolverem, necessariamente, novas tecnologias de informação e comunicação, apresentam particularidades, podendo ser desenvolvidas em caráter presencial ou de maneira integralmente remota.

Ainda, situando a economia “*on-demand*” no contexto das reformas socioeconômicas neoliberais, Van Door (2017) define como trabalho de plataforma a atividade de trabalho organizada e mediada por meio de plataformas digitais. Amparando-se no conceito de trabalho de plataforma, esclarece-se que, no presente artigo, aborda-se o fenômeno do trabalho por plataformas digitais a partir das principais características apontadas por Filgueiras e Antunes (2020, p. 31), inerentes às empresas às quais os trabalhadores vinculam-se para prestação de serviços e obtenção de renda, quais sejam:

- 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas;

- 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação;
- 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; e
- 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade). (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 31)

Além das diferentes conceituações do fenômeno, o trabalho por plataformas digitais enfrenta diferentes propostas de enquadramento jurídico. A partir de reflexão realizada por Oliveira, Carelli e Grillo (2020), restam delimitadas as principais perspectivas acerca do trabalho desempenhado perante empresas-aplicativo, quais sejam: (i) proposição de negativa da incidência de regulação juslaboral, de caráter privatista e mercantil; (ii) enquadramento como nova categoria, do “trabalho dependente”, que não se encerra na categoria de trabalho autônomo ou subordinado, mas exige rol protetivo próprio e alinhado ao texto constitucional, conforme desenvolve Kalil (2019); (iii) como nova relação de trabalho, em sentido similar à solução encontrada aos trabalhadores portuários avulsos, estendendo-se os direitos trabalhistas aos trabalhadores de plataforma; e (iv) tendo em vista a possibilidade de subordinação telemática prevista no parágrafo único do artigo 6º da CLT¹, o tradicional reconhecimento de relação de emprego. Os autores, ainda, rechaçam a primeira vertente, que desampara os trabalhadores de plataformas digitais, destacando a necessidade de atentar à atualização das formas de exploração do trabalho:

Ademais, o processo de concentração das empresas-plataformas e a intensificação de novos modos de direção e de controle da corporalidade da pessoa do trabalhador, apropriada por meio das plataformas digitais sugerem uma renovação das formas de assalariamento e exploração do trabalho no capitalismo e não sua superação. [...] Por fim, reconhecer que os trabalhadores nas plataformas podem ser enquadrados como “dependentes” ou subordinados “telematicamente” é captar que a pequena liberdade de ativação ou desativação não altera um sistema de trabalho dirigido econômica e tecnologicamente pela plataforma. (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2628-2629).

Embora o presente estudo não objetive discutir o enquadramento dos trabalhadores de plataforma enquanto empregados, autônomos ou, ainda, como componentes de uma nova categoria, interessa apontar que a organização do trabalho mediado por empresas-aplicativo tem se encontrado ao largo da tradicional regularização das relações de trabalho, especialmente pelas atualizações promovidas pelo gerenciamento algorítmico².

Plá Rodrigues (2000), em atenção à constante renovação e modificação das relações de trabalho, reconhece que o Direito do Trabalho se encontra em permanente transformação, buscando acompanhar a dinamicidade do fato social trabalho.

Diante da necessidade de buscar respostas frente às mudanças nas relações de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preocupa-se com a manutenção do trabalho digital decente. A promoção do trabalho decente para todos, ademais, se encontra contemplada dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

Desta forma, enquanto plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, no objetivo de desenvolvimento sustentável nº 8, enfrenta a problemática como política pública urgente e necessária às nações, prevendo um mundo justo, equitativo, tolerante, aberto e socialmente inclusivo em que sejam atendidas as necessidades das pessoas mais vulneráveis (ONU, 2015). Verifica-se que a atuação democrática das plataformas digitais, inclusive no que tange às políticas de dados, alinha-se aos objetivos da Agenda 2030 (MORELL *et al.*, 2020).

Considerando que o trabalho decente se alinha ao reconhecimento da dignidade humana na jornada produtiva (ALVARENGA, 2016), seu conceito encontra-se perpassado pelo respeito a direitos fundamentais do trabalhador, envolvendo a atuação de diferentes agentes sociais para a promoção de condições dignas de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Por conseguinte, as relações jurídicas estabelecidas entre as plataformas digitais e os trabalhadores, assim como o progresso tecnológico, devem ter como norte o trabalho decente, compreendido como aquele que respeita tanto a valorização social do trabalho como a dignidade humana e direitos fundamentais trabalhistas e sociais (SABINO, 2019).

Barzotto e Lanner (2019, p. 141), nesta senda, reconhecem que o Direito do Trabalho deve acompanhar as mudanças do perfil de trabalhador, bem como que “o trabalhador de plataforma, vulnerável por suas peculiaridades, deve ser incluído no guarda-chuva dos direitos fundamentais de proteção para garantir um trabalho decente”.

Em relatório promovido pela OIT sobre o trabalho digital (BERG *et al.*, 2018), resta acusada a ausência de clareza sobre o controle da conta e do perfil do trabalhador – permitindo exclusões arbitrárias e não respeitando diretrizes que impedem a discriminação nas relações de trabalho. Assim, a obscuridade existente nessas relações é obstáculo ao alcance de condições decentes de labor por meios digitais.

Nesse contexto, importa compreender os principais aspectos da gestão do trabalho por algoritmos, bem como estabelecer ponderações sobre a ausência de informações claras relativas à própria organização das demandas e aos demais dados dos trabalhadores manejados pelas empresas-aplicativo.

ASSIMETRIA INFORMACIONAL E GESTÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Ao tratar dos impactos do trabalho mediado por plataformas digitais interessa observar as alterações que dizem respeito à organização e à gestão do trabalho. A gestão dos trabalhadores por algoritmos é aplicada em ambientes laborais em que o trabalho humano é otimizado e avaliado em grande escala por meio de dados rastreados (LEE *et al.*, 2015).

Atentos a essas questões, Möhlmann e Zalmanson (2015) tratam a estrutura conceitual do gerenciamento algorítmico como práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por programas algorítmicos na gestão de trabalhadores remotos. Os autores destacam a interação dos trabalhadores com algorítmicos, bem como a capacidade destes sistemas de realizar avaliações de desempenho e comportamento e, até mesmo, conduzir tomadas de decisões, sem que exista clareza sobre as regras que governam os algoritmos:

We argue that algorithmic management is characterized by continuously tracking and evaluating worker behavior and performance, as well as automatic implementation of algorithmic decisions. In algorithmic management practices, workers interact with a “system” rather than with humans. In many cases, the system has less transparency, and workers have no knowledge of the set of rules governing the algorithms. (MÖLHMANN; ZALMANSON, 2015, p. 4).

Ao investigar a dispersão do trabalho sem a perda do controle dos serviços, Abilio (2019) destaca a gamificação no trabalho, ou seja, a utilização de premiações e desafios veiculados aos trabalhadores, visando a finalização de atividades e maior engajamento, bem como a utilização de avaliações pelos usuários para alimentar o gerenciamento do processo de trabalho³. A autora descreve os elementos centrais do gerenciamento algorítmico:

Por meio da definição de gerenciamento algorítmico defende-se aqui que a empresa-aplicativo em realidade é muito mais do que uma mediadora; a questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de reconhecer e mapear. Elementos centrais para tal reconhecimento: i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição. (ABILIO, 2019, p. 3)

Amorim e Moda (2020) defendem que o trabalho desempenhado por meio de aplicativos reproduz práticas identificadas no taylor-fordismo e no toytismo, contudo, aprofundando e atualizando o controle constante dos trabalhadores. Nesse sentido, destacam a existência de quatro eixos gerenciais, quais sejam, (i) o controle da intensidade e da duração do trabalho; (ii) o controle ideológico sobre o trabalho; (iii) o gerenciamento algoritmo do trabalho; e (iv) o controle de qualidade.

No que tange ao gerenciamento algorítmico, enfatiza-se o desenvolvimento de softwares que visam à modulação do comportamento dos trabalhadores, a impessoalidade e a mistificação de uma relação hierárquica em decorrência da mediação da relação empresa-trabalhador através de novas tecnologias e a relevância da extração de dados produzidos

por usuários e trabalhadores (AMORIM; MODA, 2020). Desta forma, além de impactar as práticas tradicionais nas relações de trabalho por meio da diluição de hierarquias e do poder de mando, o gerenciamento algorítmico também reflete na proteção da privacidade e dos dados dos trabalhadores vinculados a empresas-aplicativo.

Para Adams-Prassl (2020) o trabalho desempenhado perante plataformas digitais apresenta-se como laboratório inicial no desenvolvimento de ferramentas de gerenciamento algorítmico e, por conta da camuflagem do controle, permite a captura de informações dos trabalhadores, colocando em risco as tradicionais fronteiras da vida privada.

O trabalho mediante aplicativos emerge e se consolida no contexto do capitalismo informacional – descrito por Castells (2016) como reestruturação do sistema produtivo vinculada aos avanços da tecnologia de informação –, havendo, por conseguinte, um exponencial incremento do fluxo de informações na rede (ANTÚNES, 2017).

A implementação de mecanismos e regras que governam o trabalho prestado perante empresas-aplicativo é permeada de obscuridades, sendo a gestão algorítmica promotora de forte assimetria informacional, conforme Rosenblat e Stark (2015).

Além de constatarem contradição entre o discurso de liberdade e empreendedorismo divulgado por plataformas digitais com a experiência de motoristas da Uber, Rosenblat e Stark (2015, p. p. 3771) também se preocupam com a vigilância eletrônica e as assimetrias de informação, tendo em vista os canais que coletam dados dos motoristas e a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores na obtenção de informações:

The lines of communication between Uber and its drivers are based on a profound information asymmetry. Whereas numerous channels filter data up from drivers and riders to the corporate system, the paths for drivers to request information from Uber are limited and distributed through decentralized support centers. (ROSENBLAT; STARK, 2015, p. 3771)

Verifica-se, portanto, que a assimetria informacional é característica marcante nas relações estabelecidas entre trabalhadores e as plataformas digitais, encontrando-se o trabalhador em posição de vulnerabilidade na medida em que não participa efetivamente das decisões acerca da coleta

de dados, tampouco guarda conhecimento a respeito de quais informações são armazenadas e para quais fins (BARZOTTO; MISKULIN; BREDI, 2020).

Tendo em vista a ampla quantidade de dados aos quais as empresas-aplicativo acessam e exploram, torna-se imprescindível preocupar-se com o fato de os sistemas de algoritmos não terem sua atuação encerrada na relação trabalhador-empresa, mas vinculam-se também com significados e estruturas sociais (SEEVER, 2019, p. 421-422).

Além de reconhecer a assimetria informacional no trabalho de aplicativo e a superficialidade das possibilidades de comunicação entre o trabalhador e a empresa – que se dá por meio de telas e dificulta o acesso a informações claras –, Duarte e Guerra (2020) também criticam que as plataformas podem atuar enquanto agentes políticos e econômicos influenciando, através dos dados captados e manejados, as relações sociais e culturais.

Em razão disso, Silveira (2019) sublinha a necessidade regulamentação da responsabilidade algorítmica e da democratização das plataformas, para que o manejo de tais dispositivos possa observar também propósitos sociais.

Nessa conjuntura, interessa observar que a instituição da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), contendo e regulamentando a maciça coleta de dados, pode apresentar-se enquanto um “freio e um agente transformador das técnicas atualmente utilizadas pelo capitalismo de vigilância” (FRAZÃO, 2019, p. 103).

Ao analisar a proteção de dados pessoais dos trabalhadores a partir da perspectiva comunitária europeia, Sánchez Bravo (2007) destaca especialmente a regulamentação que atravessa as atividades de vigilância e controle, apontando que o tratamento de dados não está autorizado a prejudicar ou discriminar o trabalhador.

Verifica-se que a gestão algorítmica do trabalho é perpassada por uma significativa assimetria informacional, que é explicitada pela falta de compreensão dos trabalhadores acerca dos dados pessoais que são coletados pelas plataformas digitais e qual a repercussão destas informações na relação laboral. Ademais, os trabalhadores enfrentam obstáculos na obtenção de informações claras perante as empresas-aplicativos acerca dos dados que a empresa mantém, não havendo

transparência sobre o uso destes elementos na promoção de bloqueios de trabalhadores e no desenvolvimento de estratégias para modulação do comportamento e aumento do engajamento.

Diante disso, faz-se relevante a compreensão das diretrizes da proteção de dados pessoais, para posterior articulação ao contexto do trabalho mediado por aplicativos digitais.

DIRETRIZES DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E A ELEVAÇÃO DO PADRÃO COLETIVO DA AUTODETERMINAÇÃO INFORMATIVA.

A partir da identificação da marcante assimetria informacional na relação estabelecida entre trabalhadores e empresas-aplicativo, bem como em atenção às orientações da OIT (1997) acerca da proteção de dados de trabalhadores – que, em relatório elaborado em 1997, já sublinhava que as empresas devem facilitar o acesso dos trabalhadores a todos os seus dados pessoais que são coletados –, importa analisar a proteção de dados pessoais e a sua regulamentação. Para isso, interessa revisitar as diretrizes que amparam a matéria, bem como os princípios e desafios na implementação da LGPD.

Conforme Ruaro (2017) a proteção de dados pessoais parte de duas concepções, quais sejam, a *privacy* americana – que concebe a proteção de dados como derivada da privacidade – e o sistema europeu – que estabelece um direito fundamental autônomo à proteção de dados com o reconhecimento da autodeterminação informativa. Quanto ao desenvolvimento da *privacy* americana, tem-se como marcante a construção do conceito *do the right to be let alone* (WARREN; BRANDEIS, 1890), bem como o exame e desenvolvimento de quatro “esferas da privacidade”, por Mills (2008), sendo uma delas a da proteção da informação pessoal.

Na União Europeia, por sua vez, a proteção de dados alcançou a condição de direito fundamental autônomo por meio da Convenção n. 108 de 1981, também conhecida como Convenção de Strasbourg, para a Proteção de Indivíduos com Respeito ao Processamento Automatizado de Dados Pessoais (CONSELHO DA EUROPA, 1981), não se limitando à

privacidade. No referido documento, compreende-se o dado protegido como aquele relativo a uma pessoa identificável ou suscetível de identificação.

Do contexto europeu também emerge a importante concepção de autodeterminação informativa, em decisão da Corte Constitucional alemã envolvendo as informações coletadas para o recenseamento. Ao cunhar o direito à autodeterminação informativa, a Corte compreendeu que não existem dados insignificantes quando se tratam de dados que não foram anonimizados, tendo o titular o poder de decisão acerca da coleta e utilização de suas informações (MENDES, 2018). Rodotá (2018, p. 142) analisa que a decisão foi responsável por operar uma nova distribuição de poder, reconhecendo que “onde antes havia a sujeição a poderes externos públicos e privados, encontramos agora um poder atribuído diretamente à pessoa”.

Ao investigar o direito à autodeterminação informativa reconhecido pela Corte Constitucional alemã, Hornung e Schnabel (2009, p. 86) enfatizam que o conceito é muito diverso do “*right to be let alone*” de origem norte-americana, haja vista que extrapola as preocupações de privacidade em âmbito individual para contemplar também efeitos coletivos:

As said before, the right to informational selfdetermination is not only granted for the sake of the individual, but also in the interest of the public, to guarantee a free and democratic communication order. Therefore, it is primarily possible to justify interferences in the right to informational self-determination if a consideration of both principles shows that the public interest outweighs the legitimate interests of the individual. However, the basic idea is always the same: the data subject is to maintain control of his/her own data. (HORNUNG; SCHNABEL, 2009, p. 86).

Também atento ao âmbito coletivo da autodeterminação informativa, Doneda (2011) aponta a existência de uma geração de leis sobre proteção de dados que visam superar o enfoque individual, elevando o padrão coletivo da autodeterminação informativa.

Assim, procura-se abranger o problema integral envolvendo o fluxo e o tratamento de informações, por meio de instrumentos que ultrapassam a tutela de dados amparada meramente em escolhas pessoais e de caráter exclusivista – a título de exemplo, passa-se a reconhecer um desequilíbrio

na relação estabelecida entre o titular e as entidades que processam seus dados pessoais.

A privacidade extrapola o direito a ser deixado só (RODOTÁ, 2008) e a construção de regulamentações que compreendam que a proteção de dados pessoais alcança um novo patamar na sociedade da informação, faz-se imprescindível (FINKELSTEIN; FINKELSTEIN, 2019).

Nesse cenário, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei n. 13.709/2018 – foi promulgada, visando a regulamentação da coleta e tratamento de dados pessoais, estando em convergência⁴ com a regulação internacional da matéria e tendo, especialmente, forte influência do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) europeu (ERICKSON, 2019).

Em linhas gerais, observa-se que a normativa define dados pessoais como qualquer informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável⁵, tendo como pressuposto fundamental que todo o tratamento destes dados pessoais deverá passar por um crivo quanto à sua legitimidade, enquadrando-se nas hipóteses de tratamento autorizadas nos artigos 7º e 23 da LGPD (MENDES; DONEDA, 2018).

Destaca-se que a normativa traz, além de princípios como o da transparência e a não discriminação, os princípios da necessidade e da finalidade, determinando que o tratamento de dados pessoais poderá ser efetuado para atender às necessidades do controlador, e tão somente quando vinculado à finalidade que justificou sua coleta (MENDES; DONEDA, 2018).

Ademais, o consentimento para tratamento dos dados pessoais deverá ser livre, informado, inequívoco e com uma finalidade determinada, conforme teor do artigo 5º, inciso XII, da Lei n. 13.709/2018. O objetivo central da LGPD, portanto, é resguardar a dignidade dos titulares de dados e seus direitos vinculados à autodeterminação informativa, identificando-se um eixo valorativo de proteção humana, atenta à dimensão existencial dos dados pessoais e não os reduzindo ao aspecto meramente patrimonial (FRAZÃO, 2019).

Quanto à relação entre a tutela da dignidade da pessoa humana e a proteção de dados pessoais, Sarlet e Saavedra (2020) entendem que o fundamento constitucional mais próximo seja o direito ao livre

desenvolvimento da personalidade, tendo em vista que, a partir da teoria do reconhecimento de Honneth, a compreensão de si próprio como titular de um direito vincula-se à proteção jurídica – logo, a construção da personalidade ampara-se na proteção das condições para o seu desenvolvimento.

Doneda (2011, p. 103) ao analisar a fundamentalidade da proteção de dados também reconhece sua relação com a proteção da personalidade:

No panorama do ordenamento brasileiro, o reconhecimento da proteção de dados como um direito autônomo e fundamental não deriva de uma dicção explícita e literal, porém da consideração dos riscos que o tratamento automatizado traz à proteção da personalidade à luz das garantias constitucionais de igualdade substancial, liberdade e dignidade da pessoa humana, juntamente com a proteção da intimidade e da vida privada. (DONEDA, 2011, p. 103).

Desta forma, considerando que a tutela de dados pessoais alcança força constitucional e que a regulamentação desta proteção se encontra positivada pela LGPD, também as empresas-aplicativo, que exploram o trabalho mediante plataformas digitais, obrigam-se às diretrizes impostas pela Lei n. 13.709/2018. Acrescenta-se que tal vinculação independe da configuração de relação de emprego – ou de nova categoria especial –, tendo em vista que a sujeição aos princípios da LGPD é inerente à empresa que coleta e trata dados pessoais. Contudo, importa tecer considerações acerca dos desafios na efetivação desta titularidade por parte dos trabalhadores mediados por plataformas digitais.

A CONCRETIZAÇÃO DA AUTODETERMINAÇÃO INFORMATIVA E A MITIGAÇÃO DA ASSIMETRIA INFORMACIONAL NO TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Articulando-se a proteção de dados ao contexto do trabalho em plataformas digitais, merece destaque que o Direito do Trabalho constitucionalizado guarda preocupação com a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, fazendo-se necessária a contemplação tanto

da titularidade dos trabalhadores sobre seus dados pessoais – garantindo que tenham conhecimento acerca de quais dados são processados e para quais finalidades – quanto da posição de vulnerabilidade dos trabalhadores na gestão de dados (ACCIOLY, 2018).

Especial atenção requer a compreensão dos limites do consentimento e dos desafios na concretização da proteção de dados, haja vista a posição de dependência do trabalhador (SANTOS, 2019), especialmente do trabalhador digital.

Para que a regularização da proteção de dados pessoais esteja a serviço da promoção do trabalho decente desempenhado perante empresas-aplicativo, em atenção à relação entre a autodeterminação informacional e os direitos de personalidade, faz-se necessária a reflexão sobre medidas de concretização da autodeterminação informativa.

Atento aos desafios da mitigação da assimetria informacional, Bioni (2019) aponta que a mera contratualização da autodeterminação informacional é ineficiente na capacitação do controle de dados pessoais, tendo em vista a hipervulnerabilidade dos titulares na assimétrica relação estabelecida na economia de dados. O autor defende o uso da própria tecnologia como ferramenta de empoderamento do titular de dados pessoais.

É fundamental uma reavaliação substantiva da assimetria informacional, com o desenvolvimento de tecnologias que sejam amigáveis (*usable-friendly*) e de PET's (*Privacy Enhancing Technologies*), para que o usuário possa desempenhar uma real capacidade de gerenciar suas informações. Propõe, diante disso, um dirigismo informacional que intervém diretamente no fluxo informacional (BIONI, 2019), indo além de abordagens que se limitam à apreciação da autonomia de vontade contratual, haja vista que a assinatura de um termo não garante, por si só, a efetivação da autodeterminação informacional.

Tal perspectiva torna-se ainda mais relevante ao tratar do contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, em que o trabalhador tem pouca ou nenhuma condição de discordar dos termos impostos pela empresa-aplicativo. Ademais, conforme reconhecido no estudo de Rosenblat e Stark (2016), os trabalhadores enfrentam obstáculos na

obtenção de informações, não havendo um fluxo informacional claro e que esteja endereçado à concretização da proteção de dados pessoais.

Os autores Mendes e Fonseca (2020) também reconhecem a imprescindibilidade do desenho de sistemas informacionais que estejam voltados ao gerenciamento dos dados pessoais pelo titular – *privacy by design* – e, observando a ineficiência do paradigma limitado ao consentimento e seus contornos meramente formais, sublinham ainda a relevância do controle contextual do consentimento. Assim, para que a avaliação do consentimento seja responsiva à realidade, deve-se considerar a natureza e a conjuntura em que são coletados os dados (MENDES; FONSECA, 2020).

A partir dessa perspectiva, observa-se que assimetria de poder informacional existente na relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais demanda maior sensibilidade na análise do consentimento destes trabalhadores, para os quais o aceite das políticas da empresa-aplicativo é condição necessária para o desempenho da atividade laboral. Logo, além do desenvolvimento de dispositivos que facilitem o acesso a informações dos trabalhadores acerca dos dados pessoais coletados pela empresa-aplicativo e sua finalidade, também o efetivo consentimento deste grupo deve ser investigado com sensibilidade ao cenário marcado pela ausência de regulamentação clara, e que absorve, em grande parte, trabalhadores expostos a situações de desemprego e de informalidade (ABILIO, 2019).

Ainda no que se refere à materialização da proteção de dados pessoais, observam-se, enquanto desafios, a criação e respectiva atuação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados – prevista nos artigos 55-A e seguintes da LGPD – para a construção e concretização da arquitetura regulatória, assim como a promoção de uma verdadeira mudança cultural (MENDES; DONEDA, 2018). A divulgação e efetivação de uma cultura de proteção de dados, desta forma, é elemento central na concretização da proteção de dados:

Outro importante desafio diz respeito à mudança cultural, necessária para a eficaz implementação da Lei. Afinal, a LGPD traz os princípios da necessidade e da finalidade, que indicam que os dados pessoais somente poderão ser tratados quando o tratamento for necessário para atender

às necessidades do controlador de dados e se a sua utilização ocorrer no âmbito do contexto ou de forma compatível com as finalidades para as quais os dados foram coletados. Isto é, faz-se necessária uma verdadeira mudança cultural para incorporarmos a compreensão de que todo dado pessoal é merecedor de proteção jurídica, por ser um meio de representação da pessoa na sociedade (MENDES; DONEDA, 2018, p. 479).

Por conseguinte, verifica-se que as diretrizes da proteção de dados pessoais, positivadas em âmbito nacional por meio da LGPD, apresentam potencial para mitigar a assimetria informacional nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Reitera-se que a concepção de autodeterminação informacional, bem como o desenvolvimento de regulamentos, encontra-se voltados ao âmbito coletivo da proteção de dados, visando a elevação coletiva dos níveis de autodeterminação dos titulares acerca de seus dados pessoais, superando uma perspectiva individual limitada à privacidade.

Ademais, na medida em que a proteção de dados se encontra vinculada ao livre desenvolvimento da personalidade (SARLET; SAAVEDRE, 2020) e alcança natureza fundamental (DONEDA, 2011), a sua tutela torna-se imprescindível também em âmbito laboral, guardando íntima relação com a promoção do trabalho digital decente (BERG *et al.*, 2018). Desta forma, também as plataformas digitais se submetem às diretrizes de proteção de dados, obrigando-se a facilitar o acesso dos trabalhadores aos seus dados pessoais coletados, bem como justificar, à luz do princípio da finalidade, todo e qualquer uso destas informações.

Todavia, para que as diretrizes da LGPD possam estar efetivamente endereçadas à redução da assimetria informacional promovida pelo gerenciamento algorítmico do trabalho, deve-se atentar aos desafios para a materialização da proteção de dados, com especial atenção ao (i) uso da própria tecnologia para facilitar o acesso e gerenciamento de informações, com o desenvolvimento de dispositivos alinhados à acessível gestão e controle de dados pelo titular; (ii) contexto em que se dá o consentimento, a partir de uma análise sensível acerca da natureza dos dados e da conjuntura em que o titular concorda com a sua coleta; e (iii) promoção de uma cultura de proteção de dados, para que os titulares de dados pessoais – inclusive trabalhadores de plataformas digitais – possam

assim se reconhecer, e efetivamente exercer a titularidade garantida pela Lei n. 13.709/2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre as preocupações que perpassam as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais a OIT identifica que para a promoção do trabalho digital decente faz-se imprescindível o estabelecimento de diretrizes claras no que se refere às informações de controle de conta e de perfil do trabalhador, haja vista a ocorrência de exclusões arbitrárias e a carência de informações fornecidas aos trabalhadores.

Identifica-se que a gestão algorítmica – utilizada para a organização do trabalho desempenhado perante empresas-aplicativo – é promotora de assimetria informacional, havendo maior vulnerabilidade dos trabalhadores plataformizados nesse aspecto.

Tendo em vista a discrepância de poder informacional na relação estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas digitais, importa atentar às diretrizes que amparam a proteção de dados pessoais, bem como à regulamentação da matéria, em âmbito nacional, pela LGPD (Lei n. 13.709/2018).

O direito à autodeterminação informacional e a proteção de dados pessoais equiparam-se a direitos fundamentais, haja vista sua vinculação com a privacidade, com o livre desenvolvimento da personalidade e com a dignidade humana. Assim, também às empresas-aplicativo obrigam-se às regras positivas na LGPD, com especial atenção ao livre consentimento e aos princípios da transparência, necessidade e finalidade, que garantam o acesso do titular aos seus dados pessoais armazenados pela empresa e vinculam todo o tratamento destes dados à finalidade que justificou a sua coleta.

Conclui-se que as diretrizes e obrigações estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) podem auxiliar trabalhadores de plataformas digitais na concretização do trabalho digital decente, tendo em vista que tem potencial para promover a redução da assimetria informacional. Contudo, para que o trabalhador de plataformas digitais logre efetivamente

exercer a garantia de autodeterminação informativa importa observar os desafios específicos do cenário. Articula-se, a partir da literatura científica, a (i) necessidade de desenvolvimento de tecnologias que estejam voltadas à facilitação da gestão de dados pelo titular; (ii) a atenção ao contexto em o consentimento para o tratamento de dados é objetivo, haja vista a vulnerabilidade dos titulares do trabalho de plataformas; e (iii) a relevância da promoção de uma cultura de proteção de dados, para que os trabalhadores reconheçam-se enquanto titulares de suas informações e possam exercer a autodeterminação informacional.

NOTAS

- ¹ Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 27 jul. 2021.
- ² Entende-se gestão algorítmica conforme Möhlmann e Zalmanson (2017), compreendendo práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por programas algorítmicos na gestão de trabalhadores remotos.
- ³ Sobre a gamificação nas relações de trabalho, ver também Scholz (2013).
- ⁴ Bennet (1992) observa que a evolução normativa internacional da matéria alinha-se no que tange as suas principais diretrizes e formas.
- ⁵ Art. 5º, inciso I, da Lei 13.709/2018 (BRASIL, 2018).

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 13, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/uberizacao-do-empreendedorismo-para-o-autogerenciamento-subordinado/>. Acesso em 21 mar. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ACCIOLY, Clara Lacerda. A proteção de dados do trabalhador: o direito do trabalho consitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**. Edição comemorativa de 30 anos da Constituição Federal, n. 15, p. 255-264, 2018.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do Trabalho. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa

Patriota. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 85-100.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. 1a ed. São Paulo: LTr, 2016.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**: estudos midiáticos, v. 22, n.1, p.59-71, jan./abril 2020.

ANTÚNES, Nicolás. Introducción al derecho informático. In: BRUNET, Laura Nahabetian. **Manual de derecho informático e informática jurídica**. vol. 1. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2017. p. 107-122.

ANTUNES, Ricardo. In: **DIGILABOUR**. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes, jun. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalhador digital no paradigma da fraternidade. **E-Revista Internacional de la Protección Social**. v. IV, n.2, p. 125-143, 2019, p. 141

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 211-226.

BENNETT, Colin. **Regulating Privacy**: data protection and public policy in Europe and the United States. Ithaca: Cornell University, 1992.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six. **Digital labour platforms and the future of work**: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm. Acesso em 20 mar. 2020.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais**: a função e o limite do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 03 abr. 2021

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz & Terra, 2016.

CONSELHO DA EUROPA. **Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data**, 1981. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>. Acesso em: 02 abr. 2021.

DE STEFANO, Valerio. Labour is not a technology: Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy. **IUSLabor**, 2, p. 1-16, 2017.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico**, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

DUARTE, Fernanda da Costa Portugal, GUERRA, Ana. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da Uberização. **Revista Eptic**, v. 22, n. 2, p. 38-55, mai./ago. 2020.

ERICKSON, Abigayle. Comparative Analysis of the EU's GDPR and

Brazil's LGPD: Enforcement Challenges with the LGPD. **Brooklyn Journal of International Law**, v. 44, n. 2, p. 859-888, 2019. Disponível em: <https://brooklynworks.brooklaw.edu/bjil/vol44/iss2/9/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**: brazilian journal of communication, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 23, n. 9, p. 284-301, mai./ago. 2019.

FRAZÃO, Ana. Objetivos e alcance da Lei Geral de Proteção de Dados. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZAO, Ana; OLIVA, Milena Donato (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito brasileiro**. 1a ed. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2019. p. 99-129.

FRIEDMAN, Gerald. Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. **Review of Keynesian Economics**, v.2, n.2, p. 171-188, abr.2014.

GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, v. 72, n. 6, p. 1-18, 2018.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho de plataforma. *Contracampo: brazilian journal of communication*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

HORNUNG, Gerrit; SCHNABEL, Christoph. Data protection in Germany I: The population census decision and the right to informational self-determination. **Computer Law & Security Report**, v. 25, n. 1, p. 84-88, 2009.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.

LEE, Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. 2015. Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers, Proceedings of the Association for Computing Machinery (ACM) **Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI)**, Seul, 18-23 abr. 2015, p. 1603-1612.

MENDES, Laura Schertel Ferreira. *Habeas Data e Autodeterminação Informativa: os dois lados da mesma moeda*. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, ano 12, n. 39, p.185-206, jul./dez. 2018.

MENDES, Laura Schertel; DONEDA, Danilo. Reflexões iniciais sobre a nova Lei Geral de Proteção de Dados. **Revista de Direito do Consumidor (Thomson Reuters)**, v. 120, p. 469-483, nov./dez. 2018.

MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel C. Soares. Proteção de dados para além do consentimento: tendências contemporâneas de materialização. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 2, p. 507-533, maio/ago. 2020.

MILLS, Jon L. **Privacy: the lost right**. New York: Oxford University Press, 2008.

MÖHLMANN, Mareike; ZALMANSON, Lior. Navigating Algorithmic Management and Drivers' Autonomy. **Thirty Eighth International Conference on Information Systems**, South Korea, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Mareike_Moehlmann2/publication/319965259_

Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

MORELL, Mayo Fuster; ESPELT, Ricard; CANO, Melissa Renau. Sustainable Platform Economy: Connections with the Sustainable Development Goals. **Sustainability**, v. 12, n. 12, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/18/7640/htm>. Acesso em: 14 set. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT.) **Protection of workers' personal data**. Geneva: OIT, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAJO (OIT). **Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo**. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108, 2019, Genebra. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf. Acesso em: 02 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 14 set. 2022.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 698-723, 2016.

RODOTÁ, Stéfano. **A vida na sociedade de vigilância: privacidade hoje**. In: MORAES, Maria Celina Bodin de. (Org.). Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

RODOTÁ, Stéfano. Autodeterminação e laicidade. Tradução de Carlos Nelson de Paula Konder. **Revista Brasileira de Direito Civil**, v. 17, p. 139-152, jul/set. 2018.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>. Acesso em: 23 mar. 2021.

RUARO, Regina Linden. A tensão entre o direito fundamental à proteção de dados pessoais e o livre mercado. **Revista de Estudos e Pesquisas Avançadas do Terceiro Setor (REPATS)**, Brasília, v. 4, n.1, p. 389-423, jan./jun. 2017.

SABINO, André Monici. O trabalho decente nas plataformas digitais. In: **100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho**. BOSCO, Carlos Alberto (Coord.). Campinas: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2019. p. 25-50.

SÁNCHEZ BRAVO, Alvaro. A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores: perspectiva comunitária europeia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**, n. 30, p. 153-160, 2007.

SANTOS, Elisabete. A proteção de dados do trabalhador no âmbito de regulação da União Europeia. **Atas do V Encontro Científico da Unidade de Investigação & Desenvolvimento do ISLA**, Santarém, 07 de jun. 2019. p. 75-87.

SARLET, Ingo Wolfgang; SAAVEDRA, Giovanni Agostini. Fundamentos Jusfilosóficos e Âmbitos de Proteção do Direito Fundamental à Proteção de Dados Pessoais. **Revista Direito Público**, Brasília, v. 17, n. 93, p. 33-57, maio/jun. 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Digital labor: The internet as playground and factory**. Londres: Routledge, 2013.

SEAVER, Nick. Knowing algorithms. In: VERTESI, J.; RIBES, D. (Eds.). **DigitalSTS: A Field Guide for Science & Technology Studies**. Princeton: Princeton University Press, 2019. p. 421-422. Disponível em: https://digitalsts.net/wp-content/uploads/2019/03/26_Knowing-Algorithms.pdf. Acesso em: 21 mar. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu de. **Democracia e os códigos invisíveis: como os algoritmos estão modulando comportamentos e escolhas políticas**. São Paulo: Edição SESC-SP, 2019.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. New York: John Wiley & Sons, 2016.

VAN DOORN, Niels. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. **Harvard Law Review**, v. 4, n. 5, p. 193-220, dez. 1890. Disponível em: <https://www.cs.cornell.edu/~shmat/courses/cs5436/warren-brandeis.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ZUBOFF, Shoshana. Big other: surveillance capitalismo and the prospects of an information civilization. **Journal of Information Technology**, v. 30, 0.75-89, 2015.

Recebido em: 19 - 11- 2021

Aprovado em: 21- 9 – 2022

Rodrigo Coimbra

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Mestre em Direito pela UFRGS. Líder do grupo de pesquisa Fundamentos do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho Professor Permanente no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, Brasil, no qual desenvolve pesquisa, ministra disciplinas e orienta na linha de pesquisa Fundamentos Dogmáticos da Experiência Jurídica – ênfase V (Direito do Trabalho). Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UFRGS. Coordenador da especialização de Direito do Trabalho da UFRGS. Na graduação leciona as Disciplinas de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Titular da Cadeira n. 20 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. E-mail: rodrigo.coimbra@ufrgs.br

Julise Lemonje

Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especializanda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduada em Direito pela PUCRS e em Psicologia pela Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). E-mail: juliselemonje@hotmail.com

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Farroupilha, Porto Alegre - RS,
90010-150