

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JANAÍNA RIGO SANTIN

NORMA SUELI PADILHA

ROGERIO BORBA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-733-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

APRESENTAÇÃO:

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogério, desejam a todos uma ótima leitura!

DIREITOS SOCIAIS NA ERA DIGITAL: UM NOVO PRISMA AO TRABALHO DECENTE

SOCIAL RIGHTS IN THE DIGITAL AGE: A NEW PRISM FOR DECENT WORK

Ivana Miranda Monteiro ¹

Resumo

A utilização das tecnologias no mundo do trabalho tem crescido exponencialmente, de forma que a própria evolução das informações e comunicações vem revelando novas relações sociolaborais globais. Estas conjunturas, consideradas disruptivas ao sistema tradicional do trabalho, podem deixar de considerar os direitos sociais conquistados, sob justificativa de colisão de interesses com a nova Era Digital. Diante desse cenário, o presente artigo busca analisar o Trabalho Decente desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho, trazendo como parâmetro norteador no mundo tecnológico, de um caminho viável para solidificar a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores no Brasil. Ao passo que a proteção de dados ganha contornos de direito fundamental, no texto constitucional brasileiro, é importante que haja o reflexo normativo na realidade social observada. Nesse panorama de crescente preocupação sobre as novas relações sociolaborais, aceleradas pelos avanços tecnológicos, compreendemos que se torna imprescindível o desenvolvimento e amparo internacional, vinculado ao instituto do Trabalho Decente inerente à OIT, na busca pela concretização da Dignidade da Pessoa Humana para todos os indivíduos, incluindo a seara laboral. Para tanto, utilizaremos de pesquisa bibliográfica, documental, sob metodologia dedutiva, colacionando doutrina pertinente e conjugando o tema recente da proteção de dados voltado à realidade brasileira, com novo enfoque enriquecido pelos preceitos do Trabalho Decente no contexto internacional.

Palavras-chave: Trabalho decente, Novas tecnologias, Relações laborais, Dignidade da pessoa humana, Proteção de dados

Abstract/Resumen/Résumé

The use of technologies in the world of work has grown exponentially, so that the evolution of information and communications has revealed new global socio-occupational relationships. These conjunctures, considered disruptive to the traditional work system, may fail to consider the social rights conquered, under the justification of a collision of interests with the new Digital Age. Given this scenario, this article seeks to analyze the Decent Work developed by the International Labor Organization, bringing as a guiding parameter in the technological world, a viable way to solidify the protection of personal data of workers in Brazil. While data protection gains the outline of a fundamental right, in the Brazilian

¹ Advogada; Mestranda em Constituição e Garantia de Direitos pela UFRN; Pós-graduanda em Direito Processual Civil (UNIESP/PB); Especialista em Direito Tributário (UNIDERP/Anhanguera); Pós-graduanda em Gestão Empresarial (FGV);

constitutional text, it is important that there is a normative reflection on the observed social reality. In this scenario of growing concern about the new socio-labor relations, accelerated by technological advances, we understand that international development and support, linked to the Decent Work Institute inherent to the International Labor Organization, are essential in the search for the realization of the Dignity of the Human Person for all individuals, including the labor field. To do so, we will use bibliographical and documentary research, using a deductive methodology, collating relevant doctrine and combining the recent theme of data protection focused on the Brazilian reality, with a new focus enriched by the precepts of Decent Work in the international context.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, New technologies, Labor relations, Dignity of human person, Data protection

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar as novas estruturas conformadoras das relações de trabalho emergentes, diante da evolução tecnológica em que estamos inseridos, através de uma perspectiva sobre a efetividade da proteção de dados dos trabalhadores, tendo por embasamento de partida conceitual o denominado *trabalho decente*, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse cenário, iremos estudar os direitos sociais numa análise da classe trabalhadora face ao mundo digital, onde as inovações chegam para todos em velocidade escalonada, enquanto o acompanhamento legislativo interno segue conhecido ritmo próprio. Contexto esse em que, ainda se observa um grande contingente migratório de uma estrutura mais tradicional de trabalho, para outras formas relacionais e, por conseguinte, laborais, onde os limites e previsões ainda não são conhecidos.

Assim, inicialmente iremos fazer considerações envolvendo a dialética dos direitos sociais numa contextualização histórica, sem pretensão de exaurir ou esquematizar o tema, mas revelar as circunstâncias sobre o fundamento dos direitos fundamentais e humanos, que é a Dignidade da Pessoa Humana, enquanto núcleo essencial e convergente ao *trabalho decente*.

Por fim, analisaremos as conformações das relações de trabalho no contexto de revolução digital em que estamos inseridos, concatenando com a ótica da Organização Internacional do Trabalho, visto ser o organismo internacional mais importante no que tange à proteção dos direitos sociais aqui estudados, para então compreender e atualizar um novo olhar sobre o *trabalho decente*, enquanto instrumento internacional fortalecedor da proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

Como forma de desenvolver o tema, não iremos discorrer sob delimitação rígida ou sequencial entre os enfoques nacionais e internacionais. Mas, numa análise contemporânea, iremos abordar especificamente os contornos do *trabalho decente*, proposto pela Organização Internacional do Trabalho, como um caminho norteador para buscar garantir um núcleo mínimo de proteção aos direitos básicos dos trabalhadores, nas relações que estes se fizerem parte, tendo por base o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que permeia aquele instituto.

O objetivo a ser alcançado compreende também a necessidade de promoção de um desenvolvimento sustentável, - que inclusive é previsão na Agenda 2030¹ da Organização das

¹ Frente aos problemas sociais e econômicos contemporâneos, e em razão de apelo global, a Organização das Nações Unidas lançou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Nesta Agenda, que figura como um compromisso de metas, foram criados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que possuem a função

Nações Unidas. Para tanto, seguiremos extraindo o melhor que a tecnologia tem a oferecer à sociedade, seja nas relações de trabalho, na qualidade de vida privada, mas buscando, ao mesmo tempo, contribuir com a justiça social, por meio dessa proposta fundamental de releitura sobre o *trabalho decente* no mundo digital.

Nesse contexto de desenvolvimento social humanista, e, traçando as estratégias e delimitações supracitadas, o ponto de destaque do presente trabalho volta-se ao fim, para a análise da proteção de dados dos trabalhadores, nessa crescente revolução tecnológica, em vias de auferir a realidade social e legislativa, face aos desígnios prévios do *trabalho decente*.

Para análise das iniciativas legislativas, adotando as garantias trazidas pelo *trabalho decente* consolidado pela OIT como norte paradigma, iremos observar os meios pelos quais as novas relações sociolaborais influenciam na proteção de dados que é conferida aos trabalhadores.

Outrossim, iremos contracenar tematicamente com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), enquanto instrumento normativo interno de tratamento de dados, vez que os dados pessoais ou sensíveis são considerados o insumo mais importante economicamente da Era digital. Por fim, poderemos constatar se os trabalhadores estão protegidos nesse sentido, ou em que estágio de proteção/vulnerabilidade se encontram.

Para o desenvolvimento proposto, o presente artigo se utiliza de metodologia dedutiva, sob pesquisa bibliográfica e documental sobre a temática, com considerações doutrinárias complementares. A proposta confere a integração do recente tema da proteção de dados pessoais em âmbito nacional (remetendo à LGPD), com a releitura do *trabalho decente* vinculado à OIT, em âmbito internacional, sendo pouco desenvolvida até o momento, sob a perspectiva proposta.

2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS EM DIALÉTICA COM A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

No período da Revolução Industrial houve grande desenvolvimento econômico, mas por outro lado, deflagrou consequências negativas sobre a vida e dignidade dos trabalhadores, voltadas às condições de trabalho. No Brasil, a busca por uma vida digna mediante o trabalho

de promover um futuro digno para as gerações. Assim, podemos constatar no ODS “Objetivo 8”, a meta de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. In: 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 18 Dez. 2022;

esteve muito presente no ressurgimento dos movimentos sociais por melhores condições de trabalho no final dos anos 70, após sua desarticulação no período da Ditadura, em 1964. Assim, o início do Século XIX foi marcado por diversas reflexões de teor humanitário, político e econômico.

As greves de 1978 dos trabalhadores metalúrgicos da região do ABC paulista por reajustes salariais, e respeito aos direitos laborais, acabou também contagiando outras categorias e regiões, por ser reivindicação voltada à recuperação da dignidade. Assim, começou-se a perceber a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho, para garantir um mínimo de direitos irrenunciáveis.

No contexto pós-guerra, a reação da época era que precisávamos de um organismo que pudesse minimizar as tensões sociais de uma maneira dialogada, construída, e evitar essas explorações. O foco era a justiça social e o reconhecimento dos direitos humanos e trabalhistas.

Assim, e considerando as pressões internacionais advindas também de outros Estados, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho foi criada e sua constituição integrou parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Ademais, ela se fundou sobre a convicção primordial de que a paz universal somente pode estar integrada à justiça social, e que esta pressupõe a existência de oportunidades de emprego e respeito aos direitos laborais.

Toda pessoa, individualmente considerada, deve ter respeitados os direitos humanos, eis que inerentes à sua condição existencial, independentemente de qualquer característica específica, em razão do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A própria Democracia que hoje usufruímos no Estado Democrático Brasileiro, presume a existência dos direitos conquistados, dentre as diferentes dimensões ou gerações consideradas e firma o ente estatal sob esse princípio basilar e estruturante que é a Dignidade da Pessoa Humana. Em verdade, o fim desses direitos é a justiça social, a paz universal, e o bem coletivo dentro do paradigma de que todos os seres humanos têm o mesmo valor.

Na doutrina, ainda que se faça a divisão dos direitos fundamentais em dimensões², estes não podem ser considerados dissociados ou independentes. Em geral, os direitos de primeira dimensão pregam valor inerente à liberdade, enquanto direitos de segunda dimensão se

² Ensinações sobre a evolução das dimensões ou gerações dos direitos fundamentais são desenvolvidas a fundo por Ingo Wolfgang Sarlet. No presente artigo, e utilizando a classificação do referido autor, haverá destaque para a denominada Segunda Dimensão/Geração, voltada aos direitos econômicos, sociais e culturais, por ser onde os direitos trabalhistas se enquadram. Vide: SARLET, Ingo Wolfgang [et. All]. Curso de *Direito Constitucional*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2012, pág. 215-266. Importante destacar no estudo das dimensões dos direitos fundamentais, que o Estado Social, envolvendo direitos a prestações sociais aos indivíduos, se desenvolveu de modo heterogêneo entre os Estados, o que reflete também na heterogeneidade entre os entes para a adoção das próprias normas sociais internacionais.

vinculam a direitos de igualdade. Seja no enfoque do Direito Constitucional (em que se utiliza a terminologia “direitos fundamentais”), ou sob a ótica do Direito Internacional, (com o uso comum do termo “direitos humanos”), a constatação é a de que não existe segregação total entre as dimensões.

Os direitos de primeira dimensão estão prontos para serem executáveis, enquanto os direitos de segunda dimensão não são auto executáveis. Por isso que, quando se pensa em direitos de primeira dimensão, por advir das liberdades públicas, são geralmente dirigidos ao sujeito. Destaca-se que a liberdade nasce com a pessoa humana. Não é um atributo construído e por isso, pode sofrer restrições, desde que sejam restrições justificadas aos cidadãos e fundamentadas pelo Estado, dentro das previstas ponderações de direito.

Por outro lado, a igualdade precisa ser construída. O Estado precisa construir normas para implementar a igualdade às pessoas, em prol de modificar eventual fator social que esteja prejudicando determinado grupo, já que nem todas as pessoas conseguem exercer esse direito de forma equânime. Nesse contexto de construção da igualdade, é que observamos a importância dos direitos sociais na construção da chamada Justiça Social.

Majoritariamente, no pós Segunda Guerra Mundial, em meados da década de 40, pudemos observar que o valor da dignidade passou a ter implementação expressa no Sistema Constitucional dos Estados, constituindo princípio estruturante basilar, onde a igual dignidade foi ganhando conotação universal. O marco da dignidade configurou tão significativo para a sociedade internacional que transmutou o próprio sujeito de direito: tal posto que sempre fora ocupado pelos Estados, passou a dar lugar aos indivíduos. Assim, o indivíduo passou a ser sujeito de direito na seara internacional, direcionando o enfoque de dignidade sob cada ser humano individualmente considerado.

Outrossim, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana aparece na grande maioria das Constituições do Ocidente, salvo na Constituição Francesa (1954) e Americana (1787 e considerando suas posteriores emendas). Ademais, embora não esteja presente nesses dois textos constitucionais de forma expressa, é considerada fonte primária de direito também nesses países, pois compõe princípio estruturante para os respectivos sistemas constitucionais.³

No que tange aos direitos humanos, complementa Flávia Piovesan (2013, p. 93) que, em termos de reconhecimento constitucional brasileiro, somente com a Constituição de 1988, houve o avanço à cognição dos direitos humanos, em detrimento das Constituições anteriores: “A Constituição de 1988, ineditamente, consagra o primado do respeito aos direitos humanos,

³ Questões referentes aos países orientais não serão analisadas, por estar alheias ao objeto do presente estudo.

como paradigma propugnado para a ordem internacional. Esse princípio invoca a abertura da ordem jurídica interna ao sistema internacional de proteção aos direitos humanos”. A partir de então, o Estado brasileiro passou a adotar o compromisso de integrar tais regras na sociedade, bem como se comprometeu a não ser conivente com violação aos direitos humanos em face de outros Estados.

Neste sentido, e compreendendo como lição do chamado pós Segunda Guerra Mundial, passou-se a perceber a possibilidade de intervenção na soberania do país, posto que, num cenário global, os demais Estados passam a ter interesse em saber o tratamento de determinado Estado sobre seus nacionais⁴. Ao considerar a importância do fomento internacional sobre o respeito aos indivíduos de cada Estado, singularmente considerado, compreendemos a necessidade da atualização do trabalho decente e sua vinculação às questões desencadeadas no mundo digital.

Assim, e na qualidade de impulsionador do crescimento social, desenvolvimento sustentável e fomento da justiça social, o *trabalho decente* constitui pilar essencial para um trabalho digno, por conseguinte, à própria dignidade da pessoa humana.

3. DA ATUAL DIGNIDADE FACE AO TRABALHO DECENTE

Conforme preceitua Jorge Reis Novais (2015, p. 55), a referida dignidade da pessoa humana é a base que assenta a República (artigo 1, inciso III, CF/88), portanto, princípio supremo da ordem jurídica. Há, contudo, diversas dimensões do conteúdo autônomo da dignidade da pessoa humana, em que seja ainda utilizada no sentido de integridade humana ou como igual dignidade⁵.

Sendo a Dignidade da Pessoa Humana fundamento dos direitos fundamentais (e dos direitos humanos no plano internacional), é recorrentemente utilizada como defesa e reforço jus fundamental pelos indivíduos. Contudo, o sentido da dignidade que importa ao nosso estudo, é referente à igual dignidade, enquanto estatuto universal reconhecido à todas as pessoas,

⁴ Diante das considerações acima, bem como por ser o recorte temático no presente estudo voltado às alterações trabalhistas diante do avanço tecnológico, não iremos nos debruçar sobre cada um dos demais instrumentos ou Convenções Internacionais pertinentes ao mundo do trabalho em geral⁴, mas somente sobre o desenvolvimento do *trabalho decente* enquanto ponto de convergência dos objetivos estratégicos junto à Organização Internacional do Trabalho

⁵ Conforme explicita ainda o autor, “a dignidade da pessoa humana consagrada como princípio jurídico supremo, tanto no plano do Direito Internacional, como do Direito Constitucional na segunda metade do século XX, é algo de radicalmente novo, sem prejuízo das inevitáveis influências de um legado ocidental com múltiplas origens no domínio da religião, da filosofia e das ideias políticas”. In: NOVAIS, Jorge Reis. *A Dignidade da Pessoa Humana - vol 1 – Dignidade e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina, 2015, pág. 55;

independente de preencher qualquer requisito ou característica. Outrossim, é neste sentido que a dignidade foi recebida nos documentos de direito internacional de direitos humanos, bem como nas constituições nacionais⁶.

Ao voltarmos os preceitos da Dignidade enquanto fundamento para alguns direitos, percebemos nos direitos sociais sua relevância crucial, sendo o direito ao trabalho um de seus expoentes. É por meio do trabalho que a economia se move, em prol da própria sociedade, pelo que não podemos olvidar da proteção aos trabalhadores, parte esta hipossuficiente nas relações desequilibradas de poder, e detentores de força de trabalho, tão imprescindível na roda da evolução social.

Em busca de conceder efetividade ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, com parâmetros mínimos para uma vida digna, o bem-estar de toda a sociedade deve ser considerado, sobretudo às camadas menos favorecidas economicamente, sob as quais cabe maior atenção estatal, sob comando dos Direitos sociais (GURGEL, 2007, p. 85).

Destacando o Estado Social de Direito, assertivas as constatações ainda da Professora Yara Gurgel (2007, p. 82/83) em que “*Para tanto, o Estado de Direito busca proteger a parte mais débil da relação, promovendo os Direitos Fundamentais, sobretudo a igualdade material, vinculando a tais direitos os particulares que participem de qualquer relação intersubjetiva*”.

Nesse contexto, e observando o sentido esposado da igual dignidade perante o direito dos trabalhadores atualmente, precisamos compreender as novas relações de trabalho que vem se formando. Isso porque, ainda que as mudanças sejam inovadoras, não podemos desconsiderar por completo as garantias inerentes aos direitos sociais até aqui conquistadas, mas observar e ampliar o debate sobre o que pode ser feito para que os trabalhadores não entrem eternamente num “limbo” jurídico e social de esquecimento e banalização de seus direitos.

Os desafios da globalização vêm sendo enfrentados por parâmetros internacionais convergentes ao Trabalho Decente, mediante esforços da Organização Internacional do Trabalho (2018, p. 43), que mais se destaca dentre outras entidades internacionais, no intuito de fortalecer o direito fundamental ao trabalho como decorrente dos direitos humanos.

Diante de todo esse contexto, podemos compreender o *trabalho decente* como expressão que reflete um conjunto de valores, normas e ações firmadas para serem empreendidas pelos

⁶ Conforme observamos, no plano nacional, nossa Constituição Federal de 1988, além de institucionalizar o regime democrático, e promover avanços na garantia de direitos fundamentais, se consolidou como um instrumento relevante na implementação dos direitos humanos, ao priorizar a dignidade da pessoa humana como princípio paradigma e referencial do constitucionalismo contemporâneo.

Estados para garantir dignidade no trabalho. Aliás, compreendemos que “trabalho digno” seria uma expressão mais adequada.

Algumas dimensões em conjunto podem ser visualizadas no trabalho decente, como: a promoção de empregos, proteção social, respeito a normas internacionais do trabalho (como é o caso da ratificação das convenções, bem como desenvolvimento de proteção legislativa interna), e diálogo social, necessário à atualização das mudanças sociais e tecnológicas.

Trabalho decente compreende, portanto, um conceito multidimensional que traz a ideia de emprego de qualidade, as noções de direitos, proteção social, voz e representação. Tal concepção compreende ainda a existência de formas de emprego e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, ou degradante. Também traz a necessidade de reduzir os déficits de trabalho decente na economia informal e de avançar no sentido de uma progressiva formalização.

Este último aspecto do trabalho decente sobre redução de déficits na economia informal é nosso foco temático. Na medida em que a preocupação considerada envolve o mundo digital e a revolução tecnológica, o que vem aumentando o número de trabalhadores informais, precisamos compreender até que ponto o desenvolvimento das novas relações de trabalho trazem aspectos positivos ou negativos para a sociedade, num envolvimento de crescimento globalizado.

4. DAS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS

Em verdade, é de suma importância a aplicação inerente ao trabalho decente às questões tecnológicas na Era Digital, eis que fundamentado no núcleo garantidor da dignidade da pessoa humana, devendo ser observado em qualquer relação que venha a ser praticada no seio de cada Estado. Afinal, não existem limites ou definições para a gama de conjunturas em relações sócio laborais que podem ser desenvolvidas ou aprimoradas diante da evolução das tecnologias.

Em que pese a preocupação em compreender a conformação das relações de trabalho no mundo tecnológico, em diversos contextos, podemos verificar muitos discursos repetidos de forma estratégica para facilitar, por exemplo, dissimulações quanto ao assalariamento configurado.

Importa salientar que aqui não se defende o engessamento das tradicionais relações trabalhistas ou um caminho antagônico à inclusão das novas tecnologias nas relações de trabalho. Ao contrário, à medida que as novas ferramentas tecnológicas vão sendo aprimoradas, naturalmente as relações sociais acompanham e passam a inseri-las ou não, no campo pessoal

e profissional, até de forma a servir como um filtro do que beneficia a sociedade, ou do que deve ser aprimorado.

Também não se pretende discutir caminhos para equiparar os trabalhadores em meios digitais a ter as mesmas proteções sociais que empregados, mas sim, amplificar o debate a demonstrar que essa classe trabalhadora não pode ficar inserida numa seara cinzenta de marginalidade a qualquer proteção social.

Precisamos destacar que, muitas vezes, o que é benéfico à uma classe pode ser prejudicial a outra, dentro do jogo de interesses que integra naturalmente as relações mercadológicas. Neste sentido, a cautela é necessária para a garantia de uma proteção mínima de permanência dos direitos sociais ainda no contexto digital.

Considerando a implementação de trabalho via plataformas digitais, onde muitas vezes, observamos situações precarizadas de trabalho, com ausência de proteção em regulação específica, é salutar buscar o modelo que melhor se adapta às condições socioeconômicas brasileiras em toda sua diversificada dimensão.

Sobre a temática, em âmbito interno, temos o Projeto de Lei nº 4.172/2020 que “*Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias*”⁷, como um caminho de discussão que envolve as novas relações desenvolvidas a partir da evolução tecnológica contemporânea.

No mundo digital, conjugando a quantidade de pessoas desempregadas e muitas vezes, sem qualificação profissional, na expectativa de um trabalho para sobreviver, as plataformas vêm ganhando espaço e aproveitando dado contingente em massa para inserir novos mecanismos de trabalho a distância. Contudo, é preciso conjugar os fatores de poder para fins de adaptar o enquadramento das novas atividades, se for o caso, ou revisar as legislações internas, para debater sobre o mínimo de garantia em diversas frentes, principalmente no que tange a doenças laborais e previdência social dos trabalhadores.

Como eixo central de estudo, temos a preocupação com o tratamento e proteção de dados dos trabalhadores no mundo digital, e o avanço da conjuntura tecnológica que afeta diretamente essa questão, trazendo novas formas e ferramentas de trabalho que devem direcionar soluções legislativas para garantia dos direitos sociais.

⁷ Tal iniciativa tem sua importância no fomento do debate, bem como no sentido do cumprimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, em conformidade com os preceitos da OIT. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoes/Web/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em: 24 jan. 2022;

Nessa busca por decifrar as conexões entre as relações mercadológicas em movimento de alteração face ao contexto tecnológico, juntamente com as garantias do futuro do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho vem trazendo estudos com resultados importantes que contribuem com o delinear atualizado sobre o *trabalho decente*, em âmbito internacional, que passamos a analisar.

5. DO FUTURO DO TRABALHO E A INTERFACE COM A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Diante de mudanças tão intensas nos padrões tecnológicos, que interferem diretamente nas formas de organização dos sistemas produtivos, não é fácil projetar tendências. Todavia, ao tratar da matéria, percebemos a necessidade de analisar as conformações de novas relações laborais em conjunto com o desenvolvimento, e respeito à dignidade da pessoa humana.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho ganha destaque na temática sobre as questões laborais, com promoção dos direitos de cidadania, por meio de agendas, conforme visto, que ganham força no âmbito interno dos entes integrantes. Considerando o processo social como resultado de disputas e políticas, a participação da OIT é de grande relevância.

Inicialmente, quando refletimos sobre o futuro do trabalho, precisamos levar em consideração a promoção do Trabalho Decente⁸ desenvolvido, lembrando que é a contribuição de cada Estado o combustível fortalecedor para o desenvolvimento sustentável global.

É o Estado, enquanto integrante da Organização Internacional o responsável por criar mecanismos de engrenagem do Trabalho Decente, ultrapassando uma missão institucional, mas também aprimorando os instrumentos de diálogo social.

É nítida a mudança social e econômica⁹ por qual vem passando as relações de trabalho, acelerada pelo desenvolvimento tecnológico no mundo moderno e globalizado. Com base nessas mudanças a tendência por parte das empresas é de afastar gradativamente o modelo de

⁸ Importa destacar ainda que conforme o documentário da OIT “*Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*, de 2018, pág. 22, o Trabalho Decente é promovido a partir de dois pontos fundamentais: “i) a elaboração de políticas e ações intersetoriais no âmbito do emprego e da renda, educação, saúde, meio ambiente, assistência social, entre outros; e ii) o amplo debate participativo entre as esferas governamentais, empresariais, sindicais e da sociedade civil.” Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms_626908.pdf > . Acesso em 25 Jan. 2023;

⁹ “Não se trata de combater as novas formas de contrato de trabalho, mas de repensar e redesenhar as políticas públicas de proteção dos trabalhadores. É preciso se aprofundar no entendimento da interdependência das relações de trabalho em diferentes momentos da cadeia produtiva(...)”. Ibidem, pág. 39. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/ documents/publication/wcms_626908.pdf > . Acesso em 25 Jan. 2023;

assalariamento das relações laborais, aumentando a autonomia dos trabalhadores, porém reduzindo consideravelmente a proteção social da classe detentora da força de trabalho.

Outro ponto a ser considerado é a representação desses atores sociais que precisa ser atualizada para abranger tanto as atividades formais, informais e as novas conexões de trabalho postas, bem como o acompanhamento legislativo para integração das relações de trabalho principalmente envolvendo as novas tecnologias e tratamento de dados.¹⁰

Neste sentido, a Comissão Global do Futuro do Trabalho da OIT (*Global Commission on the Future of Work*), vem fomentando os estudos nessa temática desde meados de 2017, através da criação de recomendações internacionais sobre essas transformações e disrupturas que vem atingindo o mundo do trabalho.¹¹

Assim, e trazendo ao contexto, a realidade do trabalho em plataformas digitais, por exemplo, a Organização Internacional dos Trabalhadores constatou que a ferramenta digital é utilizada e exposta como sendo intermediária, com ausência de regulação específica para as atividades desenvolvidas pelos funcionários. Dessa forma, a OIT vem desenvolvendo estudos comparativos que envolvem trabalhadores inseridos na economia digital, mais precisamente com labor realizado mediante plataformas virtuais, de forma que, princípios foram elencados em busca de assegurar garantias mínimas para a persecução do trabalho decente.

Outrossim, destaca-se que os trabalhadores das plataformas digitais não são beneficiados de proteção inerente à relação de emprego, em que a maioria do trabalho realizado não está bem sujeito à regulamentação específica nos moldes da legislação atual. Dessa forma, acaba fugindo ao controle dos operários a garantia mínima de busca por melhores condições de trabalho.

Observa-se nesse cenário de desenvolvimento tecnológico, que quanto maior for a dependência do trabalhador relacionado à plataforma, mais estão desprovidos de proteção

¹⁰ Nas palavras da Professora da UFRJ e Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho: “A partir do reconhecimento das relações atípicas, coloca-se o relevante problema de como classificar o que são novas formas de contratação, o que são formas inaceitáveis de apropriação da mão de obra, ou as permanentes fraudes a relação de emprego. A expansão das fronteiras da proteção jurídica para qualquer trabalho e um aspecto desta questão, cujo no górdio reside em fazê-lo sem rebaixar o padrão protetivo e estabilizador do direito laboral”, em contribuição apresentada sob “Os desafios para a Regulamentação: questões que não estão bem contempladas no arcabouço legal, conforme o documentário da OIT “*Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites, de 2018*, Ibidem, pág. 84;

¹¹ Em 2019, tivemos a criação de uma Agenda centrada no ser humano, que remete à direção do Relatório Mundial para o futuro do trabalho, publicada pela OIT, em Genebra (*Work for a Brighter Future*). Esse relatório prevê que o avanço tecnológico pode trazer vários benefícios sociais, desde que haja atuação dos governantes e demais atores sociais, no sentido de garantir direitos mínimos universais aos trabalhadores. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf>. Acesso em: 24 de Jan. 2023;

social. Outrossim, não se coaduna com o trabalho decente trazido pela OIT, a segregação de determinados trabalhadores à direitos sociais básicos, inerentes à condição humana¹².

Os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento acabam despertando o interesse das empresas detentoras da implantação tecnológica, por não estarem com proteção social consolidada. Muitas vezes, estão fragilizados no que tange ao sistema interno de proteção social, fazendo com que a contratação seja bem mais facilitada às empresas. A redução de encargos e a própria procura por trabalho em regiões que a população não tem o básico para sobrevivência, são grandes convidativos para aceitar mais riscos no desenvolvimento de atividades, abrindo mão de qualquer proteção social.

Neste cenário, percebemos a imposição de contratos de adesão como forma de contratação em massa, com cláusulas que permitem alteração unilateral da empresa e maior mobilidade unilateral para garantia dos interesses do poder econômico, o que fragiliza a luta dos trabalhadores por melhores condições laborais. A própria linguagem técnica das cláusulas, aliada à falta de conhecimento básico sobre seus direitos relacionados ao próprio tratamento de dados, agrava esse quadro de violações nas relações de trabalho, que acabam por se tornar invisíveis no tecido social.

Outro grande desafio da atualidade que vem sendo enfrentado pelos trabalhadores diante da revolução tecnológica e novas formas de contratação é a classificação no mercado em trabalhadores autônomos quando na verdade, prestam serviços como empregados. Esse ponto merece ser revisado sob num conjunto de fatores que desencadeiam tal postura, diante do modelo econômico que se pretende seguir.

Outrossim, segundo Mesquita (2019, p. 116), a Organização Internacional do Trabalho projeta atuar no cenário de avanços tecnológicos, sem pretensão de adequar as inovações a um modelo de passado, mas compreendendo os mecanismos existentes para preparar a sociedade para os novos contextos de relações sociolaborais que estão a se formar, em busca de garantir um núcleo mínimo de direitos sociais universais.

¹² Neste sentido, e em relação a tais transformações no mundo do trabalho, a própria Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho assevera em seu tópico II, inciso XII, que “*Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a: xii) asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;*”. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf>. Acesso em 24 Jan. 2023;

6. DO TRABALHO DECENTE COMO PARÂMETRO INTEGRADOR À PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

Haja vista a preocupação internacional com o futuro do trabalho, refletida nos próprios parâmetros e estudos desenvolvidos pela Organização Internacional de Trabalho, percebemos a importância de cada Estado em cumprir seu papel enquanto parte integrante e responsável para alcançar o bem maior, que é vida digna a todos, individualmente considerados.

Em âmbito interno brasileiro, recentemente, tivemos a promulgação da Emenda Constitucional nº 115, em 10 de fevereiro de 2022, o que aumentou a garantia da proteção de dados pessoais, ao elevar ao *status* de Direito Fundamental, com previsão no inciso LXXIX, artigo 5º, da Constituição Federal de 1988.

No que tange à normatização infraconstitucional, o legislador ordinário criou a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018)¹³ para regulamentar o tratamento de dados pessoais ou sensíveis das pessoas naturais, mas em que pese busque proteger a privacidade e intimidade das pessoas, sua real motivação tem caráter puramente mercadológico.

Em verdade, a LGPD foi criada em razão de pressões externas para que o Brasil adequasse sua política de proteção de dados, com criação de regulamentação normativa mediante uma lei geral, para que o país não fosse prejudicado nas relações comerciais internacionais e permanecesse inserido nas transações mercadológicas com outros países, que também já desenvolveram as respectivas legislações internas.

Outrossim, importa destacar que a LGPD não foi criada especificamente para as relações de trabalho, sequer faz menção direta às relações laborais. Contudo não se pode negar que a legislação também se aplica no direito do trabalho, dada a quantidade de transferências de dados envolvidos tanto entre funcionários e empresas, quanto entre funcionários e sociedade. A Lei Geral de proteção de dados busca trazer mecanismos para equalizar as relações que envolvem a circulação de dados, ente o titular dos dados e o seu detentor, mas não deixou claro qual prisma que ela se utiliza.

A LGPD enquanto norma interna brasileira em proteção de dados foi inspirada no modelo europeu, denominado GDPR (*General Data Protection Regulation*), que envolve um consolidado geral de legislação aplicável a todos os países componentes da União Europeia

¹³ Além da recente Lei Geral de Proteção de Dados, já existiam outras manifestações legislativas infraconstitucionais que se relacionam com o tema, como é o caso do Código de Defesa do Consumidor (artigos 43 a 45); Lei do Habeas Data (Lei nº 9.507/1997); Lei do Cadastro positivo (Lei 12.414/2011); e a Lei do Acesso à Informação (Lei 12.527/2011);

(REINALDO FILHO, 2013). Todavia, somente o GDPR trata e regula expressamente as relações trabalhistas, o que traz insegurança no tratamento brasileiro, gerando dúvidas sobre os limites de aplicação na seara do trabalho.

Ao nosso ver, essa omissão descortina uma reflexão além: eventual falta de conexão com os institutos do direito do trabalho, diante da onda tecnológica que surfamos, na medida em que não se pode desconsiderar o sistema protecionista que as relações trabalhistas são envolvidas, e precisariam de atenção em legislação. Todavia, o legislador brasileiro foi “aquém” do que poderia ser feito, enquanto previsão de proteção de dados nas relações trabalhistas.

No desenvolvimento das novas modalidades de trabalho, é acentuada a necessidade de vinculação da proteção de dados às garantias mínimas inerentes ao conceitual trabalho decente, na medida em que a falta de transparência na gestão dos dados ou da própria plataforma de trabalho vem sendo agravadas comprometendo a lisura das operações.

De maneira geral, a LGPD garante requisitos básicos e princípios norteadores para que o tratamento de dados pessoais ou sensíveis seja realizado da forma coerente com os preceitos legais determinados. Contudo não é isso que vem sendo verificado na prática trabalhista.

Empiricamente, verifica-se a constituição de um sistema unilateral de classificação dos trabalhadores, onde a participação destes é deixada em segundo plano para qualquer alteração contratual. Diante de rejeições contratuais, determinações de atividades, ou eventuais repressões de diversas naturezas, não se abre oportunidade ao trabalhador sequer conhecer os motivos pelos quais tal ação se procede daquela forma.

Neste sentido, verificamos também a falta de proteção da referida lei geral quanto à previsão da revisão humana face às decisões algorítmicas (artigo 20, da LGPD- Lei 13.709/2018), na medida em que não são feitas por humanos, mas novamente pelos mesmos mecanismos tecnológicos ou algorítmicos, incidindo em novas violações aos direitos sociais.

Quando se verifica a questão da proteção de dados sem referência às relações trabalhistas, estas são colocadas num mesmo plano das relações gerais, mesmo sabendo que estamos tratando de relação desigual de poder, em que uma das partes é submissa à outra. Não há igualdade, mas apenas o caráter técnico e geral da legislação foi observado até o momento.

Assim, e considerando o tema um complexo inacabado de inovações tecnológica, não há de se esperar resposta pronta. Tudo passa por construção, seja o desenvolvimento de legislação apropriada, complementação normativa, seja a conformação das relações trabalhistas no mundo digital.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos constatar que numa perspectiva humanista e social, é necessária a aproximação do *trabalho decente* face ao direito de proteção aos dados, para que os princípios como da transparência e privacidade sejam fortalecidos, nacional e internacionalmente.

Sabemos a dificuldade de concatenar as diversas legislações internacionais quanto a proteção de dados pessoais, mas diante do caminho seguido pela evolução tecnológica, a tendência dos Estados precisa passar por esse importante filtro de garantias, sob pena de perder de vista a necessária proteção ao sujeito, -titular dos dados pessoais.

Constata-se neste cenário de revolução tecnológica, com criação constante de novas relações sociolaborais, que não existe propriamente consenso sobre a classificação dos prestadores de serviço, nas novas modalidades de trabalho emergentes, como no caso dos operadores em plataforma.

Há certa dificuldade de se observar a ferramenta digital como um parâmetro facilitador e acelerador dos meios de produção, de forma que as empresas que empregam da tecnologia sustentam disrupção na modalidade de trabalho proposta, o que precisa ser mais debatido e observado.

Neste sentido, cabe o Poder Legislativo em conjunto com a sociedade, desenvolverem e amadurecerem o tema, no sentido de delimitar o modelo regulatório que melhor se adequa ao caso brasileiro. Os preceitos legislativos precisam estar em constante evolução com a sociedade, refletindo os anseios desta, e não somente do poder econômico dominante.

A partir das pesquisas desenvolvidas no presente artigo pudemos constatar que o debate sobre as condições de trabalho nas novas relações surgidas, deve estar em consonância com a concretização do *trabalho decente*, nos moldes preconizados pela Organização Internacional do Trabalho.

A garantia do trabalho decente traz em seu núcleo a dignidade da pessoa humana, que deve ser almejada tanto por se configurar princípio máximo no Estado Democrático de Direito, como por fazer parte do plano internacional como convergência basilar entre os Estados.

O que podemos absorver nesse interim de transformações, é o domínio que as pressões dos fatores de poder e atores sociais podem expressar. Da mesma forma que a Lei Geral de Proteção de Dados foi desenvolvida por pressões internacionais, esta pode ser aprimorada pelo trabalho decente. É a releitura proposta do *trabalho decente* enquanto um caminho possível para coadunar o tratamento de dados pessoais dentro do sistema trabalhista, em prol de um mínimo de proteção social.

Referências

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. *Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>>. Acesso em:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em: 15 dez. 2022;

_____. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - Lei 13.709, DE 14 DE Agosto de 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm>. Acesso em: 23 Jan. 2023;

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 7ª Ed: ver., atual. E ampl. São Paulo: LTr, 2017,

EUROPA (EU) 2016/679. GDPR (*General Data Protection Regulation*). Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/>>. Acesso em: 28 Jan. 2023;

GURGEL, Yara Maria Pereira. *Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e não Discriminação: sua aplicação às relações de trabalho*. Tese de doutoramento em Direito das Relações Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PUC, 2007;

MESQUITA, Taciela Cordeiro Cylleno de. *O Futuro do Trabalho*. 59º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. LTr- Jornal do Congresso, Pag. 116, 2019;

MOREIRA, Tereza Coelho. *Novas Tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? / New Technologies: A brave new world of work?.* In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória: FDV Publicações, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012;

MONTEIRO; Ivana Miranda. *LGPD e Setor Financeiro na Economia da Informação. In: Direito do Trabalho de Emergência e os desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho*. Org: JALES, Rafaela dos Santos; CRISPINIANO, Everton Souza. Campina Grande: Plural, 2021;

NOVAIS, Jorge Reis. *A Dignidade da Pessoa Humana- vol 1 – Dignidade e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina, 2015;

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020,

p. 2609-2634. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864> >. Acesso em: 21 Jan. 2023;

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; COSTA, Anna Jéssica Araújo. *Tensões Regulatórias no Trabalho em Plataformas no Brasil: Reimaginar a Promoção do Trabalho Decente no Mundo Digital*. Teoria Jurídica Contemporânea- Vol. 6, PPGD/UFRN, 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 18 Dez. 2022;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf >. Acesso em:

_____. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf >. Acesso em 24 de Jan. 2023;

_____. *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_7116_99.pdf>. Acesso em 24 Jan. 2023;

_____. *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*, 2018. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_626908.pdf > . Acesso em 25 Jan. 2023;

_____. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 24 Jan. 2023.

_____. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work* International Labour Office – Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf >. Acesso em: 24 Jan. 2023;

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14 Edição ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013;

REINALDO FILHO. Demócrito. *A Diretiva Europeia sobre proteção de dados pessoais. Uma análise de seus aspectos gerais*. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, nº 3507, 6 fev 2013. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/23669> > . Acesso em: 21 Jan. 2023;

SARLET, Ingo Wolfgang [et. All]. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2012;

_____. *Direitos Fundamentais, orçamento e a reserva do possível*. 2ª Ed. Rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 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 Jan. 2023;

KALIL, Renan Bernardi. *Organização Coletiva dos Trabalhadores no Capitalismo de Plataforma*. Contracampo: Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38570/pdf> > . Acesso em 21 Jan. 2023;