



DIREITO E TECNOLOGIA: PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

Esdras da Silva dos Santos*¹
Carlos Alberto Rohrmann**²

RESUMO: Esse artigo irá analisar as mudanças provocadas pela tecnologia no trabalho humano, limitando como objeto de estudo trabalhos realizados pelas plataformas digitais como a Uber - aplicativo que conecta motoristas e passageiros visando o transporte entre diferentes localidades e o *ifood* que intermedia a compra e entrega de diferentes produtos e a entrega destes por um entregador. Esse tipo de trabalho é precário e sem qualquer proteção jurídica, violando direitos fundamentais e humano, tais como a privacidade e a intimidade dos trabalhadores que se utilizam das plataformas para seu trabalho. A metodologia da pesquisa proposta tem como vertente o raciocínio jurídico-sociológico, será feita uma pesquisa bibliográfica, tendo como base a doutrina, sendo apresentado estudos teórico, bibliográfico e doutrinário acerca dos conceitos; as fontes da pesquisa consistem em livros, artigos jurídicos e periódicos, em meio físico ou virtual. O objetivo principal é demonstrar a desproteção dos dados dos trabalhadores de plataforma e corroborar a importância de reconhecer os direitos sociais e, assim, proteger esses trabalhadores.

Palavras chaves: Direito do Trabalho. Plataforma digital. Precarização. Dados. Privacidade.

LAW AND TECHNOLOGY: DATA PROTECTION OF PLATFORM WORKERS

ABSTRACT: This article will analyze the changes caused by technology in human work, limiting as an object of study works carried out by digital platforms such as Uber - an application that connects drivers and passengers aiming at transport between different locations and ifood that intermediates the purchase and delivery of different products and their delivery by a courier. This type of work is precarious and without any legal protection, violating

¹* Graduado e Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Pontífice Universidade Católica de Minas Gerais, mestrando pela faculdade de direito Milton Campos Minas Gerais, e-mail esdrasadv@yahoo.com.br.

²** Doctor of the Science of Law (UC Berkeley, 2001), LL.M. (UCLA, 1999), Professor do Corpo Permanente do Mestrado da Faculdade de Direito Milton Campos desde 2001, e-mail carlos.rohrmann@animaeducacao.com.br



fundamental and human rights, such as the privacy and intimacy of workers who use platforms for their work. The methodology of the proposed research is based on legal-sociological reasoning, bibliographical research will be carried out, based on the doctrine, presenting theoretical, bibliographical and doctrinal studies about the concepts; the research sources consist of books, legal articles and periodicals, in physical or virtual media. The main objective is to demonstrate the lack of protection of platform workers' data and to corroborate the importance of recognizing social rights and, thus, protecting these workers.

Keywords: Labor Law. Digital platform. Precariousness. Data. Privacy.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a sociedade tem testemunhado uma significativa revolução no mundo do trabalho, impulsionada, em grande parte, pela pandemia de COVID-19. Este evento global não apenas desencadeou crises de saúde pública, mas também agiu como um catalisador para uma série de mudanças profundas no cenário labora, neste sentido, destaca-se o esforço de acadêmicos e estudiosos em compreender as transformações do trabalho humano, especialmente à luz das novas tecnologias.

O trabalho por plataforma digital precariza a condição do trabalhador, isso porque os direitos básicos socialmente reconhecidos são sonogados pelas grandes corporações que se apropriam desta tecnologia para explorar a mão de obra.

O monitoramento de computadores, smartphone, câmeras, GPS e sistema de geolocalização, são maneiras de comprometer a intimidade e privacidade do trabalhador, mitigando ainda mais os seus direitos, nesse contexto, surge um problema premente: como conciliar o rápido avanço tecnológico das plataformas com a necessidade de proteger os dados e os direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos nesse modelo de trabalho? Compreende que a lacuna regulatória e a ausência de marcos legais específicos tornam-se evidentes, o que abre espaço para abusos e violações da privacidade dos trabalhadores.

No entanto o tema central é examinar como o direito ou a falta dele se posiciona diante dos desafios que surgem com a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais desses trabalhadores.



Os dados dos trabalhadores de plataforma, inclusive aqueles mais sensíveis, são expostos para as grandes corporações empresariais, como as plataformas digitais, *Uber*, *Ifood* e *Rappi* que, embora, não sejam empresas de tecnologia, exploram o trabalho dos “parceiros” sem reconhecimento mínimo dos direitos sociais e, assim, aumentam seus lucros, em uma lógica capitalista.

Por essa razão o objetivo é demonstrar a desproteção dos dados dos trabalhadores de plataforma, despertando o debate sobre uma proteção jurídica mais apropriada, para tanto buscaremos analisar arcabouço legal e regulatório existente relacionado à proteção de dados destes trabalhadores.

Diante disso justifica a pesquisa na preeminente necessidade de se estabelecer uma proteção jurídica que assegure a privacidade e intimidade dos dados dos trabalhadores que estão inseridos nas economias de plataforma. Acresce a isso a ausência de regulamentação jurídica, como o reconhecimento do vínculo de emprego que expõe esses profissionais a potenciais vulnerabilidades e precariedade.

Por conseguinte, a metodologia da pesquisa adotará uma abordagem jurídico-sociológico, será feita uma pesquisa sistemática da bibliografia pertinente, tendo como base a doutrina, será também apresentado estudos teórico, doutrinário acerca dos conceitos; como intimidade, privacidade, dados e plataforma digital. As fontes da pesquisa consistem em livros, artigos jurídicos e periódicos, em meio físico ou virtual e a internet.

2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE PLATAFORMA

A tecnologia, principalmente a internet, modificou significativamente o trabalho humano; nos países ditos globalizados ocorreram as maiores mudanças, em razão do acesso mais amplo à rede mundial de computadores pela população. A pandemia do novo coronavírus, iniciada no final do ano de 2019 e reconhecida como pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no começo de 2020, impulsionou o trabalho remoto, seja o teletrabalho ou os trabalhos realizados através de plataformas digitais.

O trabalho realizado por essas plataformas digitais vem sendo, nos últimos anos, objeto de estudos de grandes pensadores em função do seu alcance mundial e de impactar diretamente na natureza jurídica do trabalho humano. O sociólogo Ricardo Antunes (2020) define essa transformação do direito do trabalho como *uberização*, nome “emprestado” da empresa norte americana *Uber*, por se tratar de um fenômeno que se aplica a toda e qualquer empresa que se



utiliza desses aplicativos; para o autor, a *uberização* é um processo no qual as “relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho” (ANTUNES, 2020).

Não se pode negar que o grande número de desempregados é um dos fatores que mais contribui para o aumento de trabalhadores “plataformizados” que enxergam nestas atividades uma maneira de obter renda e garantir sua própria sobrevivência, bem como a de sua família.

Essa nova “morfologia” do direito do trabalho, como bem definiu Antunes (2018), também é reconhecida na doutrina como *gig economy* e vem despertando debates sobre a precarização e a intensificação do trabalho, já que os trabalhadores destas plataformas não têm reconhecimento de vínculo jurídico ou qualquer proteção social.

Essas tecnologias que, neste caso, podem se chamadas de disruptivas, pois exploram o trabalho humano, são também denominadas de *On demand economy*, *Crowdsourcing*, *Crowdwork on-line* e *Crowdwork Offline* que, em interpretação livre, podem ser traduzidos como formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais. Adrian Sigens Todolí, compreende que “[...]as tecnologias permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor”. (2017, p. 30). Clarissa Ribeiro Shinestsck apresenta os exemplos típicos destes trabalhos de *on demand* “[...] serviços de transporte. Delivery, limpeza, trabalho doméstico, trabalho administrativo, assistência jurídica, entre outros. Já *Crowdsourcing* é um conceito entendido, pela doutrina, como o ato de tomar uma prestação de serviço que é realizada por um trabalhador e descentralizá-lo, envolvendo pessoas que chamam ou convocam o trabalho, são três os elementos deste modelo, como preconiza Adrian Signes Todolí:

i) os “solicitantes”, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam os serviços; iii) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado. (TODOLÍ, 2017, p. 31).

Por fim, temos os dois últimos conceitos *Crowdwork on-line* e *Crowdwork Offline*; o primeiro, pressupõe a existência de uma plataforma online e virtual, e Todolí (2017) a define como uma atividade que permite que empresas se conectem a um enorme número de trabalhadores distribuindo suas tarefas entre um conjunto de indivíduos que, diretamente de



seus computadores, contratam esses trabalhadores; já o modelo *Crowdwork Offline* também necessita de plataforma digital, entretanto, requer a execução física deste trabalhador, a pessoa precisa estar fisicamente no local onde o serviços será prestado.

Mesmo que esse tipo de trabalho de plataforma seja uma realidade irreversível e com promessas positivas para o mundo do trabalho, compreende-se que, apesar de tantas definições e conceitos, não restam dúvidas de que essas tecnologias precarizam a condição do trabalho humano. Excesso de jornada de trabalho, falta de sindicalização e organização, doenças do trabalho/psicossociais, concorrência entre os trabalhadores, excesso de emprego informal, trabalhadores superexplorados, escravizados, desempregados e descartados, são os reflexos de forma de “trabalhos” na vida e saúde dos trabalhadores plataformizados; para além deste trágico cenário, existe, ainda, a questão da fragilidade da proteção dos dados desses trabalhadores; dados que são, por vezes, violados e expostos, como veremos neste estudo.

3 DADOS DOS TRABALHADORES PRECARIZADOS E PLATAFORMIZADOS

Para que o leitor tenha uma compressão abrangente deste artigo, convém, primeiramente, definir o que vem a ser dados: Thomas H. Davenport e Laurende Prusak dizem que, “dados são um conjunto de fatos distintos e objetivos, relativos a eventos. Num contexto organizacional são utilitariamente descritos como registros estruturados de transações” (2003, p. 2). Neste sentido, pode se dizer que os dados compreendem todas as informações úteis e necessárias, seja de pessoas ou de uma organização empresarial. Já o 5º, I, da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), define dados pessoais como informação relacionada a pessoa natural.

Os dados de uma pessoa podem ser classificados como sensíveis e não sensíveis, curiosamente e, até de forma incorreta, o caro leitor pode pensar que os dados relacionados a documentos pessoais, como números de documentos, órgão expedidor são classificados como dados sensíveis, entretanto a lei Geral de Proteção de Dados, em seu artigo 5º, II, considera dados sensíveis aqueles de caráter pessoal como origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.



A doutrina faz diferenciação de dados pessoais e de dados com caráter pessoal, como vemos em Pilar Nicolas Jimenez:

Dado pessoal é referente às características de uma pessoa, enquanto o segundo diz respeito a informações concernentes à pessoa física identificada ou identificável – distinção que não será aplicada neste livro, cujas denominações serão usadas como sinônimo, diante da definição legal exposta na LGPD (art. 5º, I). (JIMENEZ, 2007, p. 112).

Para definir o que vem a ser dado anonimizado, temos, no art. 5º, inciso III da L|GPD, “[...] dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento” (BRASIL, 2018). O art. 5º traz, ainda, no inciso IV, o conceito de banco de dados: “[...] conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico” (BRASIL, 2018).

O "ChatGPT³ define os dados como

Dados são informações em forma bruta, sem organização ou interpretação, que podem ser processadas e utilizadas para gerar conhecimento e insights. Eles podem ser quantitativos, como números e estatísticas, ou qualitativos, como textos e descrições. Os dados podem ser coletados de diversas fontes, incluindo pesquisas de opinião, sensores, sistemas de registro, redes sociais, entre outros. A análise de dados é uma área que se dedica a explorar, interpretar e visualizar os dados para descobrir padrões, tendências e informações valiosas para tomada de decisões em diversas áreas, como negócios, ciência, tecnologia, entre outras (OpenAI, 2023)

Os dados, uma vez coletados podem ser tratados, manipulados reciclados, utilizando de requinte linguísticos com objetivo de manipular e criar padrões de condutas de cada trabalhador envolvido no processo. Segundo Luciano Floridi “torna-se urgente analisar as questões de privacidade, pois é muito fácil coletar, montar, transmitir e manipular enormes quantidades de dados⁴”. (1999, p. 38)

É importante diferenciar informação de dados e Danilo Doneda nos mostra que a “informação está relacionada algo além da representação contida no dado, e dados é uma espécie de pré informação, é anterior à interpretação e ao processo de elaboração” (2011, p.

3 Inteligência artificial de linguagem natural desenvolvida pela OpenAI, que usa uma arquitetura de rede neural para gerar respostas a perguntas feitas por usuários. Disponível em: <https://openai.com/blog/chat-gpt-3-launch/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

4 Tradução livre de: “questions of informational privacy become increasingly urgent the easier it becomes to collect, assemble, transmit and manipulate huge quantities of data.”



94). Neste sentido, considera-se dado a informação que pode identificar a pessoa ou permitir a sua identificação e que, quando se trata do trabalhador de plataforma, podem ser: para além do nome, endereço, idade, raça, posição política e ideológica, sua localidade pelo sistema de geolocalização instalada nos Smartphones, sua imagem através de câmeras acopladas internamente nos veículos.

Dados e algoritmos são conceitos interligados. Os algoritmos têm um papel fundamental na exploração dos trabalhadores de plataforma, como nos casos relacionados a subordinação algorítmica, bem como na desproteção dos dados destes trabalhadores, José Van Dijck, Thomas Poell e Martijn de Waal dizem que as plataformas são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos”. (2018, p.9). Por essa razão as plataformas digitais não se limitam a atuar sozinhas, mas concentram os dados e os algoritmos para a execução dos seus serviços.

4 PRIVACIDADE E INTIMIDADE

A privacidade e a intimidade estão previstas o artigo 5º inciso X da Constituição de 1988 “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

Os trabalhadores de plataforma têm sua privacidade e intimidade violados quando seus dados são acessados, sem seu consentimento, pelas plataformas às quais se associam para trabalhar.

Tércio Sampaio Ferraz Júnior define a privacidade como “um direito subjetivo fundamental” (1993, p. 440), manifestado na estrutura básica formada pela tríade: sujeito, conteúdo e objeto. Nesse arranjo, o sujeito é o titular do direito (v.g. Pessoa física); o conteúdo, a faculdade específica que lhe é atribuída (v.g. direitos pessoais); e o objeto, o bem protegido (integridade moral). Neste sentido, o autor parte da explicação de que a diferença entre a esfera pública e a privada que, para os romanos e gregos era nítida, atualmente perde esse caráter. Assim, afirma que, para os romanos e gregos o privado compreendia o terreno próprio ao homem; já “[...] o público era o âmbito do político, do encontro dos homens para o seu governo” (FERRAZ JÚNIOR, 1993, p. 441). O autor continua dizendo que a privacidade do indivíduo, então, aparece como mecanismo que se contrapõe à “[...] presença abrangente e avassaladora do mercado que nivela os homens à mercadoria, explica ainda que ela contém três atributos: “[...] a solidão (donde o desejo de estar só), o segredo (donde a exigência de sigilo)



e a autonomia (donde a liberdade de decidir sobre si mesmo como centro emanador de informações)” (FERRAZ JÚNIOR, 1993, p. 441). Para o autor, a intimidade esconde da privacidade e não exige publicidade. Nesse sentido, ensina: “[...] A intimidade é o âmbito do exclusivo que alguém reserva para si, sem nenhuma repercussão social, nem mesmo ao alcance de sua vida privada que, por mais isolada que seja [...]” (FERRAZ JÚNIOR, 1993, p. 442).

Neste contexto, podemos inferir que a intimidade se refere ao íntimo da pessoa humana e, por isso, se diferencia da privacidade, pois não comporta ser compartilhada com outras pessoas e a privacidade é passível de ser compartilhada com pessoas mais próximas. O autor afirma que “no âmbito da privacidade, a intimidade é o mais exclusivo dos seus direitos” (FERRAZ JÚNIOR, 1993, p. 442).

Intimidade se refere ao grau de proximidade emocional, física e sexual entre duas pessoas e envolve a confiança, a vulnerabilidade e a abertura que as pessoas compartilham entre si em um relacionamento íntimo. Lado outro, a privacidade se refere ao direito individual de proteger certos aspectos da vida pessoal e da informação contra acesso ou divulgação por outras pessoas ou entidades. A privacidade é importante para assegurar a segurança pessoal, a liberdade individual e o respeito aos direitos fundamentais e pode ser exercida por meio de medidas de segurança como senhas e criptografias, bem como por meio de leis e regulamentações que garantam a proteção da privacidade das pessoas e dos seus dados.

Embora intimidade e privacidade possam ser relacionadas, elas não são sinônimas; uma pessoa pode compartilhar informações íntimas com alguém em quem confia, sem que isso signifique que esteja violando sua privacidade; por outro lado, a privacidade pode ser violada mesmo em relacionamentos íntimos se informações pessoais forem divulgadas sem o consentimento da pessoa. Essa diferenciação da intimidade e privacidade é importante a fim de permitir melhor compreensão de que o uso de tecnologias, cada vez mais presente em nossas vidas, principalmente para a execução do trabalho, tem tornado cada vez mais comuns as violações à intimidade e à privacidade.

Nunes nos diz sobre a intimidade e vida privada conjugado com os meios telemáticos:

Compreende a intimidade e a vida privada como corolários da dignidade da pessoa humana – igualmente princípio fundamental constitucional –, que tem a finalidade máxima de proteger o ser humano, inclusive no ambiente de trabalho. E hoje esse ambiente de trabalho pode ser, pelos meios telemáticos, qualquer lugar, razão pela qual o Direito Constitucional e o Direito do Trabalho devem estar atentos para que o



trabalhador não seja, pelas vias eletrônicas, sutil ou agressivamente vilipendiado em seus mais valiosos bem jurídicos (NUNES, 2018, p. 168).

Ingo Wolfgang Sarlet considera a dignidade da pessoa humana como valor-guia e princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa e relembra que:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e a identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e está não passará de mero objeto de arbítrios e injustiças. A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2001. p. 112)

Nesse contexto, podemos afirmar que o trabalho digno pode ser considerado um direito fundamental e estará em consonância com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

Outro fator que leva à violação da intimidade ou da privacidade dos trabalhadores está relacionado ao uso de tecnologias, através de dispositivo eletrônico, fora do horário de trabalho e que expõe informações confidenciais e pessoais do trabalhador. A tecnologia, sobretudo as informações apercebidas pelos equipamentos tecnológicos são uns dos instrumentos mais eficazes para a extração dos dados pessoais, sendo que o uso indevido confronta a privacidade do trabalhador, como nos mostra Larissa Matos:

As noções mais antigas de privacidade envolviam proteger o indivíduo biológico, seja por invasões físicas do espaço, seja por revelação pública inadequada de assuntos pessoais. Atualmente, no contexto do ciberespaço, a apropriação e o uso indevido de dados pessoais são as maneiras pelas quais a privacidade é invadida e, assim, são realizados diversos tratamento de dados. Afinal, com a computação e desenvolvimento de software para a mineração de dados, tornou-se cada vez mais fácil adquirir informações pessoais de um indivíduo. (MATOS, 2022, p. 55)

A invasão da privacidade do trabalhador ocorre de várias formas como através do monitoramento através de aplicativos de geolocalização ou a captura de áudios e imagens, ou seja, os mecanismos tecnológicos têm a capacidade de controlar o trabalhador plataformizado e extrair seus dados pessoais. Nunes mostra que:

Os mecanismos de monitoração em geral são inúmeros e a inovações tecnológicas têm o potencial de aperfeiçoar e substituir os aparatos que já não correspondem às expectativas desejadas. Métodos virtuais para ver, ouvir ou acompanhar os toques do



teclado do trabalhador em todas as suas tarefas são oportunidades que o empregador detém para observar o ritmo de qualquer teletrabalho. (NUNES, 2018 p. 178)

Sobre a geolocalização do trabalhador Tereza coelho Moreira, afirmar que

Estas tecnologias de geolocalização têm uma enorme capacidade de controlar a localização geográfica, quer de objetos, quer de pessoas, tendo a sua mesma vindo a melhorar nos últimos anos, sobretudo se associadas à tecnologia por radiofrequência. Assim, atualmente, é possível através de um dispositivo móvel equipado com sistema de GPS saber a localização de pessoas e de objetos com uma diferença de apenas 1 a 2 metros em relação à sua localização real, não apenas em locais situados no exterior de edifícios mas inclusive no interior e, por vezes, em locais extremamente íntimos. (COELHO, 2017, p. 58).

Os dados dos trabalhadores merecem total proteção jurídica, uma vez que a violação destas informações - que são apenas úteis ao trabalhador- implica também no vilipêndio à intimidade de terceiros; nessa nova configuração do trabalho caracterizada pelo uso de tecnologia por grandes corporações, não é exagero dizer que o controle dos trabalhadores é ilimitado. Como nos diz Tereza Moreira Coelho:

Existe, atualmente, uma enorme quantidade de dispositivos eletrônicos, desde a videovigilância, audiovigilância, geolocalização, controlo das comunicações eletrônicas, controlo através das redes sociais, das mensagens instantâneas, dos dados biométricos, que permitem monitorizar, virtualmente, todos os aspetos da vida profissional, assim como a vida extraprofissional, e mesmo, por vezes, a vida íntima dos trabalhadores. (COELHO, 2017, p. 56).

Pois bem, os trabalhadores *uberizados*, são obrigados a inserir seus dados no ato da inscrição nas plataformas; esses dados são coletados também ao longo do serviço prestado, uma vez que toda a atividade possibilita a extração de dados pelas diversas plataformas que os armazenam e usam para controlar seus colaboradores, violando, dessa forma, o direito à intimidade e a privacidades dos dados cadastrados.

Não podemos perder de vista que, muitas vezes, o próprio trabalhador plataformizado aliena seus dados de forma acrítica e voluntariamente, renunciando à sua subjetividade e seus dados mais sensíveis; como já delineamos neste artigo, essa “alienação” ocorre, na maior parte das vezes, pela necessidade de trabalhar e obter seu sustento.

O *chatgpt* (2023) descreve 5 situações em que há a violação dos dados dos trabalhadores *uberizados*.



- 1- Coleta de informações pessoais: os trabalhadores de plataformas geralmente precisam fornecer informações pessoais e sensíveis para criar uma conta e começar a trabalhar na plataforma. Isso inclui informações como nome completo, endereço, número de identificação pessoal, dados bancários e informações de contato. A coleta dessas informações pode ser invasiva e pode comprometer a privacidade do trabalhador.
- 2- Monitoramento da atividade: muitas plataformas monitoram a atividade dos trabalhadores em tempo real, incluindo o rastreamento de sua localização e atividades. Embora isso possa ser útil para garantir a segurança do trabalhador e do cliente, pode ser invasivo e violar a privacidade do trabalhador.
- 3- Compartilhamento de informações: as plataformas podem compartilhar as informações pessoais dos trabalhadores com terceiros, como empresas de publicidade e parceiros de negócios. Isso pode ser feito sem o consentimento do trabalhador e pode comprometer sua privacidade.
- 4- Falhas de segurança: as plataformas estão sujeitas a violações de segurança cibernética, o que pode levar à exposição de informações pessoais e sensíveis dos trabalhadores.
- 5- Assédio e intimidação: trabalhadores de plataformas, como motoristas de aplicativos, podem ser alvo de assédio e intimidação por parte de clientes ou outros trabalhadores. Isso pode levar a uma invasão de sua privacidade e bem-estar psicológico (OpenAI, 2023)

Segundo o *Chatgpt* (2023) direitos fundamentais como a intimidade e privacidade devem ser protegidos, incluído os de trabalhadores associados a plataformas virtuais:

- A proteção desses direitos é especialmente importante em relação aos trabalhadores de plataforma, que muitas vezes estão expostos a um alto risco de violação de dados pessoais e sensíveis.
- Os trabalhadores têm o direito de controlar suas informações pessoais e decidir como elas são usadas e compartilhadas. Isso inclui o direito de saber quais informações estão sendo coletadas, como estão sendo usadas e com quem estão sendo compartilhadas. Além disso, os trabalhadores devem ter o direito de recusar o compartilhamento de suas informações pessoais com terceiros, a menos que seja necessário para cumprir as obrigações contratuais ou legais.
- As plataformas têm a responsabilidade de garantir a privacidade e segurança das informações pessoais de seus trabalhadores. Isso inclui a adoção de medidas de segurança cibernética adequadas, políticas claras de privacidade e transparência na coleta e uso de informações pessoais. As plataformas também devem fornecer mecanismos de denúncia e investigação de violações de privacidade para proteger os trabalhadores. (OpenAI, 2023)

A proteções dos dados destes trabalhadores não pode ficar à margem do Direito, como veremos no tópico seguinte.

5 DA PROTEÇÃO DE DADOS: O DIREITO É CAPAZ OU NÃO DE REGULAMENTAR DE FORMA EFETIVA OS APLICATIVOS



Carlos Rohrmann (2004) entende que a lei é necessária para criar a própria liberdade e não o contrário:

A lei cria a liberdade, não a tecnologia. A tecnologia do ciberespaço ajuda as pessoas a melhorar a criatividade e a comunicação. Assim, a tecnologia tem uma forte função simbólica na expressão da liberdade, mas a tecnologia não é garantia de liberdade. (ROHRMANN, 2004, p. 34)

O autor continua em sua argumentação jurídica:

A ferramenta que a sociedade tem para possibilitar a liberdade no ciberespaço é a lei, não a tecnologia. Podemos citar como exemplo países que restringem a liberdade de expressão. Nesses países, a lei impõe uma restrição dogmática ao discurso no ciberespaço. Se o governo decidir adotar uma solução de filtro da Internet, para dificultar (ou impossibilitar) o acesso de seus cidadãos a um determinado site, esse código de computador tem uma forte função simbólica. A função simbólica do código do computador, nesse caso, não confere ao código o papel de regular o comportamento das pessoas quando estão online. (ROHRMANN, 2004, p. 34)

No mesmo sentido, Jean-Baptiste-Henri Dominique Lacordaire acadêmico francês disse “Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta” (LACORDAIRE, 1848, p. 246), ou seja, a internet, sem qualquer limitação ou regulamentação, pode ser propulsora de violações a direitos fundamentais, dentre eles a proteção de dados dos trabalhadores de plataformas.

A internet e os aplicativos não são terras sem leis e o Direito é o instrumento jurídico adequado para regulamentar essas ferramentas. Faz-se necessária a criação de leis claras, públicas e até mesmo a formulação acordos internacionais que sejam úteis na regulamentação destes. Como nos diz Rohrmann:

Nossa posição significa que a Internet não é uma jurisdição separada. Portanto, precisamos de leis públicas para regular a Internet, em vez de códigos ou “estados virtuais”. Percebemos também que um acordo internacional¹⁴ poderia ser alcançado para melhor regulamentar certos aspectos da Internet, ou seja, mais uma vez, um corpo de leis editado pelo poder público (ou por poderes públicos de vários estados do mundo real). mundo). Claro, esses tratados devem ser implementados pelo estado local. (ROHRMANN, p. 35)

Sob o enfoque de que o direito é necessário na regulamentação dos aplicativos visando a proteção dos dados dos trabalhadores de plataforma, o direito do trabalho não pode ser neutro frente às transformações causadas pela tecnologia e, por isso, é fundamental dar os primeiros passos rumo a soluções que garantam a proteção dos direitos constitucionalmente assegurados



a todos os trabalhadores e, em especial, aqueles que trabalham com aplicativos em busca de seu sustento.

Não é demais lembrar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º inciso XVII, protege o trabalhador dos avanços tecnológicos que podem prejudicá-lo; segundo a CF, é direito fundamental dos trabalhadores serem protegidos em face da automação, ou seja, a proteção de dados foi elevada a status de direito constitucional, pelo menos foi esse o entendimento de Aurelio Desdentado Bonete e Ana Belén Muñoz Ruiz:

[...], compreendem a proteção de dados como direito fundamental que se estende a qualquer dado pessoal, íntimo ou não, pois o seu objeto é não somente a intimidade, mas qualquer dado pessoal que identifique ou permita a identificação da pessoa, podendo, inclusive, servir para identificar critérios compatíveis com dados sensíveis, como o perfil ideológico da pessoa. (BONETE; RUIZ, 2012, p. 26)

Compreendemos que o direito é a via mais adequada e efetiva na proteção dos dados dos trabalhadores de plataformas digitais, neste sentido, Clarissa Ribeiro Schnestsck preconiza que “O direito não pode passar ao largo dessas novas questões, devendo regular as relações de trabalho estabelecidas por meio das plataformas digitais, de modo a garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado” (SCHNESTSK, 2017, p.133). A autora ainda argumenta que:

Nessa perspectiva, tem-se que devem ser aplicadas às relações mantidas entre as plataformas digitais e os trabalhadores todo o arcabouço protetivo do direito ambiental do trabalho, para que se garanta o exercício de atividades em um meio ambiente equilibrado, bem como a tutela dos direitos fundamentais conexos, como a saúde, a vida e a qualidade de vida. (SCHNESTSK, 2017, pag. 133)

Embora o Direito do Trabalho detenha regramentos que alcançam trabalhadores que executam suas atividades via aplicativos e plataformas, sob ótica da Constituição Federal, dos Tratados Internacional de Direitos Humanos e as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), outros direitos são garantidos a todos os trabalhadores, tais como limites na jornada de trabalho, proteção ao meio ambiente e saúde do trabalhador, garantia de salário etc.

A constituição de organização sindical afim de fortalecer a classe dos trabalhadores por aplicativos não pode ser desprezada, eis que, historicamente, os sindicatos sempre desempenharam um papel importante na construção do direito do trabalho e, ainda hoje, fazem a ponte entre trabalhadores e patrões na conquista e manutenção de direitos como férias, 13º salário, licença maternidade, vale refeição e planos de saúde, dentre outros; direitos que



trabalhadores formais desfrutam e que, lamentavelmente, ainda não abarcam aqueles que prestam serviços via aplicativos. Esses direitos foram conquistados através dos sindicatos, através de lutas e negociações; o legado de lutas dos trabalhadores, intermediadas pelos sindicatos construiu a base de vários direitos sociais previstos nos dias de hoje, inclusive na Constituição brasileira de 1988.

A participação dos sindicatos na elaboração de normas autônomas, quais sejam as convenções e acordos coletivos de trabalho que versam sobre a proteção de dados dos trabalhadores plataformizados contribui para que o direito possa regulamentar, de forma efetiva, os aplicativos no que diz respeito à proteção dos dados dos trabalhadores.

A Lei Geral de Proteção de Dados (L.G.P.D) não pode ser ignorada quando se trata da busca de proteção destes trabalhadores e, por isso, as plataformas digitais devem se enquadrar a seus preceitos. Importante lembrar que a L.G.P.D conferiu ao trabalhador o poder de decidir como e quais dos seus dados serão utilizados ou disponibilizados pelas empresas. Larissa Matos vem dizer que é importante “evidenciar a relevância da proteção de dados, com o direito do cidadão de decidir aquilo que ele quer fazer com seus dados, pois ele está no controle das suas informações, conforme determina o princípio da autodeterminação informativa”. (MATOS, 2022, p. 9). Por óbvio, essas leis complementam a Constituição de 1988 e os dados devem ser tratados conforme cada lei aplicada

São leis que propõem, dentro do seu escopo, um novo enquadramento de todas as relações, trabalhistas ou não, a fim de que os dados inseridos nessas relações sejam tratados conforme os parâmetros expostos em cada um desses diplomas. Desse modo, complementam o disposto na Constituição Federal de forma mais específica. (MATOS, 2022, p. 61)

Neste sentido, a proteção de dados dos trabalhadores de plataforma, além do dever geral de abstenção, garante que o empregador só poderá acessar os dados do trabalhador/associado mediante autorização expressa.

Matos argui que, com LGPD:

Fica assegurado a qualquer pessoa que seus dados (nome, endereço, e-mail, idade, estado civil e situação patrimonial) não serão usados sem seu consentimento pelas empresas nem pelo governo – noção que abrange também o empregador no tratamento de dados do empregado, observadas as peculiaridades do Direito do Trabalho. (MATOS, 2022)



O *Chatgpt* (2023) considera o direito como o instituto jurídico capaz de desempenhar um papel importante na regulamentação dos aplicativos como *Uber* e *iFood* para proteger os dados dos trabalhadores

Para proteger os dados dos trabalhadores, as leis podem abordar questões como privacidade, segurança e transparência na coleta e uso de informações pessoais. Além disso, podem ser implementadas disposições relacionadas à proteção contra discriminação, remuneração justa, condições de trabalho adequadas e direitos dos trabalhadores, como seguro e benefícios.

É fundamental que as leis sejam atualizadas e adaptadas para acompanhar o rápido avanço da tecnologia e o surgimento de novos modelos de negócios baseados em aplicativos. Muitos países já estão adotando medidas para regulamentar essas plataformas, reconhecendo os direitos dos trabalhadores e a necessidade de proteção dos dados. (OpenAI, 2023)

Neste sentido, dúvidas não há quanto à urgência da regulamentação dos aplicativos, como forma de proteção dos dados dos trabalhadores que deles utilizam para o desempenho de suas atividades. Isso porque a regulamentação dos aplicativos é um imperativo incontestável diante da crescente integração entre trabalhadores e essas plataformas digitais. Ao fazê-lo, não apenas protegemos os dados vitais dos profissionais, mas também fomentamos um ambiente de trabalho mais ético e transparente.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que a crescente influência da tecnologia no cenário laboral com rápida evolução tecnológica, torna-se essencial e urgente que o direito acompanhe e proteja os trabalhadores que atuam em plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica expõe esses profissionais a uma série de vulnerabilidades, incluindo a falta de proteção de seus dados pessoais, e por isso a lei é necessária para proporcionar a própria liberdade, isso porque a liberdade oprime e a lei liberta. Portanto, é crucial que medidas sejam tomadas para estabelecer diretrizes claras e efetivas que garantam a privacidade e a segurança desses trabalhadores.

Assim ao reconhecer e defender os direitos sociais desses profissionais, não apenas fortalecemos a integridade do ambiente de trabalho, mas também promovemos uma sociedade mais justa e equitativa.



Demostrou-se que o trabalho nas plataformas digitais representa uma realidade contemporânea marcada pela precariedade e pela ausência de reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos e que essas plataformas como *Uber*, *Ifood* e *Rappi* explora desenfreada esses profissionais, aliada à falta de regulamentação adequada, expõe uma lacuna preocupante na proteção da privacidade e dos dados pessoais. O monitoramento eletrônico por câmeras, GPS e sistema de localização expõem a vida destes trabalhadores.

Desse modo, podemos concluir que os avanços tecnológicos das plataformas não podem mitigar a proteções dos dados de seus trabalhadores ocasião em que devem ser garantidas e respeitadas, a fim de assegurar a esses profissionais o direito constitucional previsto no artigo 5^a inciso X da Carta Magna, quais sejam: o respeito a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem dos trabalhadores de plataforma.

REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)** Boitempo Editorial. São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.

BONETE, Aurelio Desdentado; RUIZ, Ana Belén Muñoz. **Control informático, videovigilancia y protección de datos em el trabajo**. Madrid: Lex Nova, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 14 mai. 2023.

CATALÁ, Raquel Poquet. Últimos perfiles del sistema de geolocalización como instrumento del empresario. In: ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero; SIGNES, Andrián Todolí (Coord.). **Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital**. Navarra: Aranzadi, 2020, p. 169-192.

COELHO, Tereza, Moreira. **O controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização**, São Paulo: LTr, 2017.



DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento Empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual.** Tradução de Lenke Peres. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DIJCK, José Van; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. **The platform society Public values in a connective world.** Oxford: Oxford University Press, 2018.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

FERRAZ JÚNIOR, T. S. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 88, p. 439-459, 1993. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67231>. Acesso em: 2 fev. 2023.

FLORIDI, L. Information ethics: on the theoretical foundations of computer ethics. **Ethics and Information Technology**, v. 1, n. 1, p. 32–52, 1999.

JIMENEZ, Pilar Nicolas. **La protección jurídica de los datos genéticos de carácter personal.** Barcelona: Editorial Comares, 2007.

LACORDAIRE, Jean-Baptiste Henri-Dominique. **Conferências de Paris de Notre-Dame.** Labourdette Henri, 1848.

MATOS, Larissa. **Direito digital do trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais. 2022. *E-book*.

NUNES, Camila Talita Gonçalves. **A Precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** Belo Horizonte: RTM, 2018. *E-book*.

RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.

ROHRMANN, Carlos Alberto. **The Dogmatic Function of Law as a Legal Regulation Model for Cyberspace.** The UCLA Online Institute for Cyberspace Law and Policy, Los Angeles, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho,** São Paulo: LTr, 2017.

SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** Tradução de Murillo Van Der Laan, Marcos Gonsales. São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.





TODOLÍ, Adrián, Signes.. **O mercador de Trabalho no Século XXI: on- demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.** Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme. São Paulo: LTr, 2017.

