

---

## APRESENTAÇÃO

---

O presente briefing temático encerra uma série de publicações do projeto “Futuro do Trabalho e Gig Economy”. Esta última publicação aborda questões relacionadas ao uso de algoritmos no gerenciamento do trabalho em plataformas digitais, buscando contribuir com as discussões sobre governança de dados e regulação. Com isso em mente, este briefing retoma alguns achados e conclusões sobre o uso de dados e algoritmos no *gig work*, com base nas análises e nos estudos de caso realizados ao longo de toda a pesquisa. Boa leitura!

### Principais achados

- 1) Observa-se uma crescente atenção em torno do debate sobre aspectos do gerenciamento algorítmico do trabalho, tais como regras de avaliação, controle da execução do serviço, regras de entrada e saída das plataformas, critérios de cálculo e fixação da remuneração etc.;
- 2) Pedidos de produção de prova pericial nos algoritmos das plataformas digitais têm levantado a discussão sobre limites entre o segredo de negócios da empresa e a transparência algorítmica;
- 3) A LGPD garante o direito à revisão e à explicabilidade das decisões automatizadas, o que pode ter efeitos sobre a discussão em torno do gerenciamento feito pelas plataformas;
- 4) A produção legislativa brasileira tem tratado o tema de forma tímida, não refletindo sua crescente relevância na literatura e em *cases* internacionais.

## INTRODUÇÃO

---

Ao longo de todo o projeto “Futuro do Trabalho e Gig Economy”, o CEPI publicou [uma série de briefings temáticos](#), abordando diversas questões relacionadas ao debate em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais. Um dos assuntos latentes e que se conectavam direta e indiretamente aos temas já explorados é o uso de algoritmos no gerenciamento do trabalho, objeto deste briefing.

Embora as discussões sobre automação e gerenciamento algorítmico não se deem exclusivamente em torno da *gig economy*, a literatura e casos de repercussão recente<sup>1</sup> evidenciam uma crescente relevância desse assunto, sobretudo, diante dos desafios regulatórios.

Desse modo, esta publicação explora alguns dos pontos centrais desse debate, trazendo conceitos e reflexões a partir do mapeamento legislativo (vide [BT1](#) e [BT2](#)) e dos estudos de caso realizados no curso do projeto (vide [BT3](#), [BT4](#), [BT5](#) e [BT6](#)), com vistas a

contribuir com as discussões sobre governança de dados e regulação da matéria.

Em complemento à revisão dos *briefings* anteriores, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o tema, bem como um mapeamento de notícias recentes, que ajudassem a identificar novas questões em perspectiva. A pesquisa constituiu-se em um levantamento bibliográfico realizado por meio da busca das combinações das seguintes palavras-chave “proteção de dados” e “algoritmo” com “gig economy”; “algoritmo”, “trabalhadores” com “plataformas”; “dados”, “trabalhadores”, “plataformas” nas bases acadêmicas Google Scholar, Periódicos CAPES, Scielo.org e Scielo.br. Além disso, também foram consideradas notícias e repercussões sobre a temática no contexto brasileiro. Para isso, foi empreendida uma pesquisa nos sites dos seguintes jornais e organizações: Jota, Consultor Jurídico (Conjur), Migalhas, Piauí, Le monde, Carta Capital, Estadão, Folha, dentre outros.

## DADOS, ALGORITMOS E TRABALHO EM PLATAFORMAS

---

A *gig economy* não é propriamente uma nova modalidade ou dinâmica de trabalho, mas ela adquire novos contornos e maior relevância conforme a economia digital, e, mais especificamente, a economia de plataformas e a economia do compartilhamento ganham espaço (cf. [BT1](#), pp. 1 e 2). É nesse contexto que se apresenta a chamada “plataformização do trabalho” (DUARTE e GUERRA, 2019), na qual

o trabalho é gerenciado pelos algoritmos das plataformas.

Em termos práticos, as plataformas digitais conectam o tomador do serviço - com frequência, um estabelecimento comercial e/ou um consumidor (usuário final) demandante - ao trabalhador ofertante cadastrado

---

<sup>1</sup> Por exemplo, a [aplicação de multas a plataformas](#) pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados da Itália por violações ao GDPR; [discussões](#) acerca da nova regulação espanhola; e [decisões sobre perícia algorítmica](#) por julgadores brasileiros.

(prestador do serviço)<sup>2</sup>. Conforme explica Renan Kalil (2019, pp. 121 e ss.), em modelos de negócio como o da Uber, é a plataforma que estabelece, de forma unilateral, os termos e condições de uso aplicáveis tanto a uma ponta quanto a outra, além de distribuir as tarefas, fixar o valor da remuneração, indicar o tempo para realização de dada tarefa, estabelecer padrões mínimos de qualidade etc.<sup>3</sup>

Para intermediar a contratação do serviço, as plataformas se valem de recursos tecnológicos - como perfilização<sup>4</sup>, geolocalização, meios de pagamento online (*marketplace*), gerenciamento do tempo e da execução do trabalho, distribuição/alocação dos prestadores etc. - que permitem a contratação em escala e a custos reduzidos (KALIL, 2020, p. 92). Isso só é possível com a aplicação de inteligência de dados e a automatização das decisões por meio de algoritmos.

Os algoritmos são um conjunto de funções lógicas, inseridas no código de um sistema, que preveem uma sequência finita de ações para a resolução de um problema ou execução de uma tarefa. Os algoritmos em si não são o programa, mas a sequência de ações e condições que devem ser obedecidas para que o problema seja resolvido e/ou a tarefa executada (GOGONI, 2019).

O emprego de algoritmos pelas plataformas digitais de trabalho levou a literatura a cunhar o conceito de "gerenciamento algorítmico", definido por Möhlmann e Zalmanson (2017, p. 4) como "práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos de *software* sobre muitos trabalhadores remotos [...], caracterizado pelo rastreamento e avaliação contínua do comportamento e desempenho do trabalhador, bem como pela implementação automática de decisões algorítmicas" (tradução nossa).

## CARACTERÍSTICAS DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO SEGUNDO MÖHLMANN E ZALMANSON

Partindo de um estudo de caso sobre o modelo predominante entre os aplicativos de transporte, MÖHLMANN e ZALMANSON (2017) elencam **cinco características que se destacam no gerenciamento do trabalho por meio de algoritmos:**

a) *Rastreamento constante do comportamento do trabalhador*

<sup>2</sup>"A estrutura organizacional das plataformas digitais que se inserem na *gig economy* é caracterizada por alguns economistas como mercados bilaterais ou plataformas multilaterais, que permitem interações diretas entre dois ou mais lados distintos, sendo cada lado afiliado à plataforma (HAGIU; WRIGHT, 2015). Assim, conforme identifica Schmidt (2017, p.10), nessa relação sempre há, pelo menos, três partes envolvidas: provedor de plataforma, fornecedor e demandante. [...] Cabe destacar, no entanto, [...] que é possível haver mais de um fornecedor dentro do sistema, compondo uma cadeia de negócios que envolve mais de três partes." (CEPI, 2021, p. 13, no prelo).

<sup>3</sup>Nossos estudos revelaram uma diversidade maior de modelos de negócio, que influem na forma como as plataformas gerem o trabalho. Nesse sentido, há, por exemplo, plataformas em que o trabalhador define o valor do serviço prestado (e.g., Shapp, Superprof e o BlaBlaCar); plataformas em que o valor do serviço é convencionado entre as partes (e.g., FreteBras, CargoX, Diligeiro e Jurídico Certo); e, como indicado por Kalil, modelos em que a própria plataforma define o valor do serviço (e.g., iFood, Tonolucro e Uber) (idem, p. 31).

<sup>4</sup> Perfilização (ou *profiling*) é o desenvolvimento de perfis baseados nos padrões comportamentais dos usuários. Essa técnica permite que a plataforma ofereça serviços/produtos de acordo com os gostos e interesses de cada usuário.

Na maioria dos casos, o rastreamento é realizado por meio de um dispositivo digital que conecta o trabalhador à plataforma (por exemplo, navegador, aplicativo de celular ou outro dispositivo).

*b) Avaliação constante do desempenho dos trabalhadores*

A avaliação dos serviços costuma ser feita pelos próprios usuários. Os **inputs** gerados pelas avaliações servem de base para o desenho da experiência do usuário (UX), reforçando que, para as plataformas, os prestadores também se enquadram nesse público. Esse modelo visa, dentre outras coisas, criar uma reputação que gere confiança entre esses usuários, tendo em vista a expectativa sobre parâmetros de qualidade e os riscos envolvidos nessa forma de contratação – i.e. à distância -, que incluem fraudes, assédio e outros tipos de violência.

*c) Decisões automatizadas*

No gerencialmente algorítmico, há pouca intervenção humana. As decisões sobre rota, classificação, atribuição e distribuição de tarefas, pareamento do demandante com o ofertante etc. são tomadas com base nos algoritmos. Os autores chamam a atenção para o fato de que nos ambientes “tradicionais” de trabalho, quando a tecnologia é empregada, ela é apenas uma ferramenta auxiliar no processo decisório, que é conduzido por um indivíduo humano. Já no caso do gerenciamento algorítmico, o volume e o ritmo de processamento das decisões não permitem uma revisão em tempo real pelos agentes humanos.

*d) Ausência de interação humana*

Diferentemente da gestão tradicional, o poder de direção não é exercido por um agente humano, mas por um sistema. A comunicação com a plataforma também é restrita e, geralmente, se dá por meio de *e-mail*, *chats* ou *chatbots*.

*e) Pouca transparência*

A falta de transparência se dá por várias razões, seja por questões econômicas – por exemplo, como forma de proteção ao segredo industrial contra investidas de concorrentes – ou tecnológicas – por exemplo, pela impossibilidade de explicação das decisões tomadas a partir de redes neurais complexas, quando de tecnologia baseada em *machine learning*. Essa estrutura pouco transparente tem múltiplas implicações, pois reforça a assimetria informacional entre as plataformas e os trabalhadores cadastrados.

## CASOS EM EVIDÊNCIA: OLHOS SOB O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

No [caso Uber vs. Aslam](#), no qual a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu a existência de relação de trabalho entre as plataformas e os motoristas de aplicativos, levando à sua classificação como “workers” (categoria intermediária, específica da legislação trabalhista britânica), a análise acerca de aspectos do gerenciamento realizado pela Uber por

meio de seu sistema foram essenciais para o julgamento.

Nesse caso, estiveram em evidência as seguintes questões: (i) fixação da remuneração pela plataforma; (ii) restrição ao direito de aceitar ou recusar o chamado; (iii) sistema de avaliação para fins de controle de desempenho dos motoristas; (iv) comunicação restrita

e gerenciada pelas plataformas (cf. BT5, pp. 6 e 7).

Já no caso espanhol [Rider vs. Glovo](#), no qual se reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador (“rider”) e a plataforma catalã, o Tribunal concluiu que a Glovo não era uma “mera intermediária” e que exercia controle por meio de seu sistema algorítmico:

“A Glovo estabeleceu meios de controle que atuam sobre a atividade e não apenas sobre o resultado **por meio da gestão algorítmica do serviço, das avaliações dos entregadores e da geolocalização constante**. O entregador não organiza sozinho a atividade produtiva, nem negocia preços ou condições com os proprietários dos estabelecimentos que atende, nem recebe sua remuneração dos clientes finais. O autor [da ação] não tinha uma verdadeira capacidade de organizar sua oferta de trabalho, carecendo de autonomia para fazê-lo.” (Tribunal Supremo da Espanha, em decisão de 25 de setembro de 2020, p. 18).

Nesse caso em particular, além das questões relacionadas à remuneração e à avaliação, foram suscitados pelo julgador o rastreo geográfico, pelo qual a plataforma extraía informações em tempo real sobre o desempenho do prestador na execução do serviço e a quilometragem rodada, e o controle de jornada, que poderia ocasionar em penalizações (cf. BT6, p. 4).

No âmbito nacional, repercutiram recentemente decisões<sup>5</sup> em favor da realização de perícia algorítmica, decorrentes de pedidos de produção de prova em ações trabalhistas, para averiguação da existência de um possível vínculo empregatício.

A temática das perícias em algoritmos possui desdobramentos relevantes que também recebem atenção no debate nacional. Um dos pontos suscitados é o direito à transparência confrontado com o segredo de empresa. Apesar de já existir leis que endereçam o assunto, novas perspectivas despontam, sobretudo com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a qual possui disposições que dialogam diretamente com a questão.

Nesse contexto, um exemplo trazido é o artigo 20 da LGPD, o qual estabelece o direito à revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais<sup>6</sup>. Apesar de possuir implicações muito mais amplas, tal dispositivo pode incidir diretamente nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, na medida em que essas utilizam algoritmos e decisões automatizadas para gerenciar o trabalho. Outro desafio repercutido no debate nacional diz respeito ao caráter técnico e complexo de tais algoritmos. Esse fato dificultaria a compreensão do tema por parte de atores que tradicionalmente não lidam com questões algorítmicas, como sindicatos de trabalhadores e o Judiciário. A compreensão

---

<sup>5</sup> A partir de um mapeamento de notícias, observou-se que os dois casos com maior repercussão sobre produção de prova pericial em algoritmo foram: (i) Reclamação trabalhista n. 0100531-98.2020.5.01.0080 na 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, envolvendo a empresa Uber; e (ii) Reclamação trabalhista n. 0101036-13.2020.5.01.0073 na 73ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, envolvendo a empresa 99.

<sup>6</sup> De acordo com o art. 5º, I, da LGPD, é considerado dado pessoal a informação relacionada à pessoa natural identificada (e.g., nome, RG, CPF etc.) ou identificável (e.g., dados de geolocalização, endereço IP etc.).

dos algoritmos pode se tornar complexa inclusive para técnicos da área, sobretudo com

o uso de sistemas mais avançados de *machine learning*.

## PERÍCIA ALGORÍTMICA

Em algumas ações tramitando na Justiça do Trabalho que discutem a existência de um vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais pode surgir a necessidade da realização de uma perícia algorítmica. Essa pode auxiliar no esclarecimento do modo de operação das plataformas digitais para verificar se os elementos que configuram o vínculo de emprego estão presentes. A partir de um mapeamento de notícias realizado, o caso com maior repercussão midiática envolvendo perícia algorítmica é a reclamação trabalhista 0100531 98.2020.5.01.0080, proposta em face da Uber.

Trata-se de um motorista que prestava serviços na Uber e ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando ter seu vínculo empregatício reconhecido. No âmbito desse pedido, foi deferida, pela 8<sup>a</sup> Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a produção de uma perícia algorítmica para verificar o modo de operação da plataforma.

Frente a essa decisão, a Uber impetrou mandado de segurança buscando impedir a realização da perícia. O TRT da 1<sup>a</sup> Região, em decisão publicada em 22 de abril de 2021, entendeu, entre outros pontos, que o interesse social público estaria sobreposto ao segredo de negócios da empresa e, portanto, manteve a realização da perícia algorítmica. O Tribunal também buscou delimitar o objeto da perícia, indicando que ela estaria restrita à "análise das instruções, critérios e algoritmos inseridos no código-fonte do aplicativo utilizado", podendo ainda incluir "testes de metodologia, verificação de *datasets*, documentos de desenvolvimento do código-fonte e outros que a perícia encontrar necessários" (BRASIL, 2021A).

A decisão do TRT-1 ainda citou que a perícia no algoritmo da empresa pode auxiliar na análise da existência de alguns elementos essenciais à caracterização do vínculo empregatício. Entre esses elementos, o Tribunal destacou: (i) formas de indução, premiação, restrições ou sanções decorrentes do tempo em que o motorista fica à disposição da plataforma ou da aceitação ou recusa de chamadas; (ii) orientações, sugestões, advertências e o conteúdo das mensagens enviadas pelo aplicativo e em quais situações elas ocorrem; (iii) mecanismos e critérios para a suspensão ou exclusão do acesso do motorista à plataforma; e (iv) critérios sobre a influência que a avaliação do cliente exerce na relação de prestação de serviços do motorista.

A Uber recorreu da decisão e em 28 de maio de 2021 o TST suspendeu a realização da perícia algorítmica. O Tribunal argumentou que os riscos para a empresa de uma eventual perícia algorítmica são muito elevados e precisam ser analisados com mais cautela.

## QUESTÕES CORRELATAS

---

### Governância e Transparência

No âmbito da *gig economy*, algumas plataformas digitais podem tomar decisões de maneira automatizada, por meio de algoritmos, para auxiliar no gerenciamento dos serviços prestados. Essas decisões podem incidir, por exemplo, na organização da frota de trabalho, distribuição de atividades, cálculo da remuneração, avaliação do prestador, tempo estipulado para a prestação do serviço ou aplicação de eventuais sanções ou bonificações.

A aplicação de sanções automatizadas, como suspensão ou banimento da plataforma, merece especial atenção, uma vez que interfere diretamente na liberdade do trabalhador de usar a plataforma. Conforme ressalta Renan Kalil (2021A), algumas plataformas, no momento do desligamento ou suspensão dos trabalhadores, fornecem somente uma fundamentação genérica, como “violação dos termos de uso”.

Tais decisões tomadas de maneira automatizada, seja no gerenciamento do trabalho de um modo geral, seja na aplicação de sanções ao prestador de serviço, sobretudo quando não há fundamentação específica, estão diretamente vinculadas ao direito à revisão e explicabilidade abarcados pela LGPD.

No que diz respeito ao direito à revisão, a LGPD, em seu artigo 20, dispõe que “o titular dos dados tem direito a solicitar a revisão

de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais [...]”. A lei ainda esclarece que o direito à revisão pode se estender a qualquer decisão automatizada que incida sobre a definição de perfil “pessoal”, “profissional” ou de “aspectos de sua personalidade”.

Em relação ao direito à explicabilidade, o parágrafo 1º do artigo 20 da LGPD estabelece o dever do controlador de fornecer “informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada”. Com isso, fica claro que a LGPD se preocupa não somente com o direito à revisão da decisão automatizada, com também com a apresentação dos parâmetros utilizados para que tal decisão fosse tomada.

No que diz respeito às informações e parâmetros utilizados para a tomada de decisão automatizada, a LGPD também assegura a proteção do segredo comercial e industrial das empresas. Assim, em caso de recusa no fornecimento de tais explicações, por motivos de segredo comercial ou industrial, cabe à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) realizar auditoria para verificar eventuais aspectos discriminatórios no tratamento automatizado de dados pessoais (§2º, art. 20). No entanto, é importante notar o caráter ainda insipiente que a ANPD possui no Brasil, se compararmos com entidades semelhantes atuando em outros países.

## PROTEÇÃO DE DADOS EM FOCO

Em 2021, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados da Itália aplicou multas milionárias a duas plataformas de entrega ([Foodinho](#), do grupo espanhol Glovo, e [Deliveroo](#)) por violação às regras do Regulamento Europeu de Proteção de Dados (GDPR). O fundamento das sanções residiria na falta de transparência das empresas no tratamento dos dados dos trabalhadores. Além disso, o órgão entendeu que houve violação ao direito à revisão humana, dificultada pelas plataformas, especialmente em relação à avaliação dada aos entregadores, bem como abuso na coleta de dados de rastreamento, que estariam sendo coletados em excesso e, portanto, de forma desnecessária pelas plataformas.

Afora as multas, a Autoridade italiana acionou a cláusula de cooperação do GDPR, solicitando, para fins de fiscalização, a cooperação da Autoridade Nacional da Espanha, país sede do grupo econômico de uma das empresas multadas.

### Regulação em perspectiva

Em termos regulatórios, a questão algorítmica ganhou destaque na [Ley Rider](#), decreto espanhol que regula o trabalho de entregadores que atuam em plataformas digitais. Influenciada pela decisão do caso Rider vs. Glovo, este é o primeiro margo regulatório europeu sobre a matéria e apresenta duas disposições principais: (i) a presunção do vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais; e (ii) o direito à informação sobre o sistema algorítmico utilizado no gerenciamento do trabalho.

Com o decreto, a ordem jurídica-laboral da Espanha passa a reconhecer a figura dos algoritmos como elementos essenciais da gestão do trabalho, por meio da garantia aos

trabalhadores do direito à autodeterminação informacional (cf. BT6, p. 10).

No Brasil, embora a CLT já disponha sobre “meios telemáticos e informatizados de comando, supervisão e controle”<sup>7</sup>, o tema não tem recebido a mesma atenção por parte dos legisladores brasileiros<sup>8</sup>. Dentre os projetos de lei (PLs) federais analisados pelo CEPI, nota-se a existência de proposições endereçando a proteção de dados e o direito à informação, temas que tangenciam, em determinadas circunstâncias, o gerenciamento algorítmico.

O direito à informação aparece atrelado ao tratamento dos dados pessoais (sobretudo,

---

<sup>7</sup> A CLT não trata expressamente de gerenciamento algorítmico, mas prevê a possibilidade de subordinação por meio de recursos tecnológicos. Nesse sentido, tem-se a previsão o parágrafo único de seu art. 6º, que equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos.

<sup>8</sup> No [estudo](#) que realizamos sobre outros países da América Latina (Argentina, Colômbia, Chile e México), publicado em fevereiro de 2021, também verificamos a ausência de proposições que endereçassem o gerenciamento algorítmico de forma expressa. Assim como entre os PLs federais brasileiros, o tema estava sendo tratado de forma indireta, por meio de propostas mais voltadas ao direito à informação e a regras de proteção de dados.



com fim de combater práticas discriminatórias), às regras de cadastramento e remoção dos trabalhadores (principalmente, com vistas a garantir o direito à revisão das decisões), aos critérios de cálculo e fixação do valor pelo serviço prestado, e às formas de avaliação.

Vale destacar que, em um conjunto de 128 projetos de lei analisados pela pesquisa<sup>9</sup>, poucos trazem disposições relacionadas a essa discussão. Apenas a título ilustrativa, de 32 ocorrências<sup>10</sup> do código referente a “direito à informação”, apenas 3 (art. 9º do PL

3748/2020 CD, art. 9º do PL 3754/2020 SF, e art. 8º do PL PL 7579/2017 CD) preveem esse direito em relação aos dados e regras utilizados na tomada de decisões automatizadas pela plataforma. A maioria das ocorrências desse direito diz respeito a propostas sobre saúde e segurança do trabalho. Percebe-se, portanto, que, apesar da “inflação” de PLs, em 2020, sobre regulação do trabalho em plataformas digitais (KLAFKE e SILVEIRA, 2021), os legisladores têm ignorado o amplo debate sobre o gerenciamento algorítmico.

#### ***Para saber mais...***

Para saber mais sobre o debate em torno do gerenciamento algorítmico do trabalho, leia:

- [\*Algorithmic management and app-work in the gigeconomy: a research agenda for employment relations and HRM\*](#), de James Duggan *et al*
- [\*De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0\*](#), de María Belén Albornoz e Henry Chávez
- [\*Demystifying flexibility, exposing the algorithmic boss\*](#), de Antonio Aloisi
- [\*Fissures in Algorithmic Power: Platforms, Code, and Contestation\*](#), de Fabian Ferraria e Mark Graham
- [\*Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy\*](#), de Lior Zalmanson e Mareike Möhlmann

<sup>9</sup> Dentre esses 128 projetos de lei (apresentados entre março de 2015 e julho de 2021), 114 foram objetos de análise nos dois primeiros *briefings* temáticos dessa série (BT1 e BT2). Todos os projetos, inclusive os adicionados à base posteriormente às publicações, foram analisados e codificados por meio do software Atlas.ti. Os códigos se basearam em condições de trabalho, benefícios, regime de trabalho, definições, obrigações, formas de regulação econômica etc. Para saber mais sobre a metodologia utilizada, recomendamos a leitura do BT2.

<sup>10</sup> Adotamos como unidade de análise os artigos individuais de cada projeto. Nesse sentido, é possível verificar mais de uma ocorrência de um código em um mesmo projeto (em outras palavras, é possível que um direito esteja previsto em vários dispositivos de um projeto de lei). Por essa razão, as 32 ocorrências ora indicadas não significam dizer que 32 PLs possuem disposições sobre o “direito à informação”, mas sim que o “direito à informação” apareceu em 32 dispositivos do conjunto analisado.

## CONCLUSÕES

- A partir da literatura e de casos de repercussão recente foi possível observar uma crescente atenção em torno do debate sobre aspectos do gerenciamento algorítmico do trabalho, sobretudo no impacto que decisões automatizadas podem ter sobre os trabalhadores da *gig economy*;
- Algumas características que permeiam o gerenciamento algoritmo do trabalho são: rastreamento constante de comportamento, avaliação constante de desempenho, existência de decisões automatizadas, ausência de interação humana e pouca transparência;
- Casos de produção de prova pericial nos algoritmos das plataformas digitais têm levantado a discussão sobre limites entre o segredo de negócios da empresa e a transparência algorítmica, no intuito de analisar a existência de um possível vínculo empregatício;
- A LGPD garante o direito à revisão e à explicabilidade das decisões automatizadas, que endereçam desafios importantes decorrentes do gerenciamento algorítmico do trabalho intermediado por plataformas digitais;
- Dentre os poucos projetos de lei analisados pelo CEPI que endereçam essa temática, ainda que tangencialmente, existem disposições que remetem à proteção de dados e o direito à informação, sobretudo no que diz respeito ao combate de práticas discriminatórias, às regras de cadastramento e remoção de trabalhadores, às formas de avaliação e aos critérios de cálculo e fixação do valor pelo serviço prestado.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Da 1ª Região. Mandado de Segurança Cível. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. Consulta processual, 2021A. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0103519-41.2020.5.01.0000/2>> . Acesso em: ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tutela Cautelar Antecedente. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Consulta Processual, 2021B. Disponível em: <<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000825-67.2021.5.00.0000/3>> . Acesso em: ago. 2021.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre gig economy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29942>. Acesso em: set. 2021.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. No prelo.

FREITAS, Hyndara. TRT1 mantém perícia no algoritmo da Uber para verificar vínculo empregatício. JOTA, 2021. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/uber-vinculo-empregaticio-pericia-algoritmo-05052021>>. Acesso em: ago. 2021.

GOGONI, Ronaldo. O que é algoritmo? Tecnoblog, 2019. Disponível em: <https://tecnoblog.net/311612/o-que-e-algoritmo/>. Acesso em: set. 2021.

GUERRA, Ana, e DUARTE, Fernanda da Costa Portugal. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. In Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura. Aracaju: OBSCOM - UFS, VOL. 22, Nº 2, MAI.-AGO. 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/issue/view/EPTICVOL.%2022%2C%20N%C2%BA%202%2C%20DT%20Algoritmos>. Acesso em: set. 2021.

GUERRA, A.; DUARTE, F. Trabalho plataformizado, assimetrias e vigilância: notas sobre as ações e tensionamentos da mediação algorítmica no trabalho dos motoristas Uber. ANAIS DO SIMPÓSIO INTERNACIONAL LAVITS, 6, 2019, Salvador. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12129>. Acesso em: set. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <https://openaccess.blucher.com.br/article-list/9786555500295-476/list#undefined>. Acesso em: set. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. A LGPD e a dispensa por algoritmos. São Paulo: Carta Capital, publicação de 6 de maio de 2021A. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniao/a-lgpd-e-a-dispensa-por-algoritmos/>>. Acesso em: set. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. São Paulo: Carta Capital, publicação de 25 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em: set. 2021.

FLAFKE, Guilherme Forma; SILVEIRA, Ana Carolina R. Dias. As três ondas de projetos de lei sobre trabalho em plataformas digitais. Medium: CEPI FGV Direito SP, publicação de 24 de fev. de 2021. Disponível em: <https://medium.com/futuro-do-trabalho-e-gig-economy/as-tr%C3%AAs-ondas-de-projetos-de-lei-sobre-trabalho-em-plataformas-digitais-e376571db652>. Acesso em: set. 2021.

MÖHLMANN, Mareike, e ZALMANSON, Lior. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. In International Conference on Information Systems. Seoul: december 2017, 10-13. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers%27\\_autonomy](https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy). Acesso em: set. 2021.

ZIPPERER, André Gonçalves; PALLOTTA, Maurício. Breves considerações sobre a perícia judicial no algoritmo na Justiça no Trabalho. CONJUR, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-17/opiniao-pericia-judicial-algoritmo-justica-trabalho>>. Acesso em: ago. 2021

## FICHA TÉCNICA

### REALIZAÇÃO



### Apoio



### EQUIPE

#### Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva  
Marina Feferbaum

#### Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

#### Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

#### Pesquisadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira  
Arthur Cassemiro Bispo  
Bruno Ett Bicego  
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino  
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

### COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #9: Dados, Algoritmos e Trabalhos em Plataforma*, versão 01. São Paulo: FGV Direito SP, 29 de setembro de 2021.