

# Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho

*Luciane Cardoso Barzotto*

Juíza Titular da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre-RS. Professora Adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pós-Doutora pela Universidade de Edimburgo – Escócia.

*Ana Paula Silva Campos Miskulin*

Juíza Titular da Vara do Trabalho de José Bonifácio-SP. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP).

*Lucieli Breda*

Advogada. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

**Resumo:** Independentemente de ser considerado autônomo ou subordinado, qualquer trabalho, mesmo os realizados mediante plataformas, regidos por algoritmos, serão cada vez mais regidos pelo direito à informação, a exemplo da Diretiva n. 2019/1152, da União Europeia, sobre condições transparentes de trabalho. Esta recente diretiva estabelece uma espécie de direito comum dos contratos de trabalho, a informação. Nos trabalhos realizados por meio de plataformas, ou por aplicativos, a previsibilidade e a transparência das informações são direitos fundamentais centrais, motivo pelo qual entende-se que a Diretiva n. 2019/1152 aplica-se a esses contratos, numa crescente igualação de direitos, segundo sua melhor interpretação.

**Palavras-chave:** Informação. Transparência. Subordinação.

**Abstract:** Regardless of whether it is considered self-employed or under employment contract, any work, even that performed by intermediary platforms, governed by algorithms, will increasingly be ruled by the

right to information, as in the European Union Directive 2019/1152 on transparent working conditions. This recent Directive establishes a kind of standard right to information on employment contracts. In work carried out through platforms or applications, predictability and transparency of information are central fundamental rights, which is why Directive 2019/1152 is understood to apply to these contracts, with increasing equalization of rights according to their best interception.

**Keywords:** Information. Transparency. Subordination.

## 1 · Introdução

Em 20 de junho de 2019, foi publicada a Diretiva n. 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia (UE), de modo a atualizar os termos da Diretiva n. 91/533/CEE, de 14/10/1991, para garantir condições laborais mais transparentes e previsíveis na UE, com fundamento no direito à informação, garantindo a adaptabilidade do trabalhador ao mercado de trabalho. Essa diretiva, ainda que criticável por estabelecer apenas um piso mínimo de direitos, traz um contrato de trabalho absolutamente regrado em termos de obrigações contratuais e se aplica a todas as relações de trabalho, numa extensão guarda-chuva de direitos, impondo aos países da UE que a cumpram até 2022. A ideia é que o empregado tenha segurança sobre o objeto do seu labor, plasmado por um direito fundamental à informação, ou, nos termos da diretiva, por condições transparentes de trabalho.

Coincidentemente ou não, nos trabalhos digitais realizados por meio de plataformas, ou por aplicativos, as expectativas dos trabalhadores são justamente no sentido de que as exigências patronais tornem-se claras, a remuneração previsível, invocando-se transparência, mesmo que se discuta o tipo de relação contratual envolvida: com subordinação, autonomia ou, ainda, regulada sob outras espécies como quase-assalariados, parassubordinados etc. (OIT, 2018, p. 105-109).

Neste contexto, discute-se o surgimento de uma nova forma de expressão da subordinação, a subordinação algorítmica, elemento-chave para a caracterização da relação empregatícia. Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou

ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas. Um contrato de trabalho pactuado em sede europeia e plasmado por algoritmos terá que incluir as determinações traçadas pela Diretiva n. 2019/1152, a qual define uma série de cláusulas contratuais obrigatórias. Mesmo que não se possam dimensionar os efeitos de tal diretiva, evidencia-se que, na esfera normativa, deveria existir um acréscimo de transparência nos contratos regidos por aplicativos.

Neste artigo, examinamos brevemente os pontos principais da Diretiva n. 2019/1152 da União Europeia, na perspectiva do direito à informação nas relações de trabalho, para, em seguida, verificarmos em que medida a subordinação algorítmica é mediada pelo direito à informação.

## 2 · O direito à informação e as condições transparentes nas relações de trabalho: a Diretiva n. 2019/1152 da União Europeia

Atualmente, é imensurável a quantidade de informações à disposição, bem como a velocidade com que estas são disseminadas mundialmente. Tamanha relevância tem ganhado a informação – ou os dados – que diversos conceitos ligados a ela fazem parte da sociedade atual, tais como *big data*, *blockchain*, indústria 4.0, entre outros.

Tanto é verdade isso que legislações em âmbito nacional vêm sendo editadas com fundamento na transparência de informações nas mais diversas áreas do Direito. É o exemplo do artigo 6º, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor;<sup>1</sup> da Lei n. 12.527/2011, sobre a transparência no setor público; do Decreto n. 9.571/2018, acerca das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos;<sup>2</sup> e da recente Lei n. 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

1 “[...] III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem; [...]”.

2 Como pode ser verificado no art. 6º, inciso VII, acerca da informação sobre os impactos causados pela atividade empresarial no tocante aos direitos humanos; também no art. 9º, inciso V, acerca das informações sobre as medidas adotadas para redução de riscos e impactos negativos aos direitos humanos. Contudo, a orientação mais importante do decreto no tocante à informação está contida no art. 11, que trata específica e expressamente do dever de transparência das empresas.

Neste contexto, as relações de trabalho, relacionais por essência (BARZOTTO, 2015), não ficam isentas das inovações em matéria de informação. Contudo, a legislação trabalhista brasileira ainda é implícita sobre a temática, como pode ser verificado nos dispositivos celetistas inseridos pela Lei n. 13.467/2017 sobre a comissão de empregados (arts. 510-A e 510-B da CLT) e sobre o contrato intermitente (art. 452-A, § 1º, da CLT).

No âmbito internacional, as legislações estão mais evoluídas sobre o assunto e possuem regras expressas sobre o direito à informação nas relações de trabalho (BREDA, 2019). É o exemplo do Código do Trabalho de Portugal, que dedica uma subseção específica (Subseção IV – artigos 106º a 109º) ao direito à informação sobre os aspectos relevantes na prestação de trabalho ou ainda sobre o conteúdo do direito à informação da comissão de empregados (artigos 423º e 424º). O Código do Trabalho (*Code du Travail*) da França também possui regras expressas relativas ao direito à informação aplicado às relações de trabalho, como nos artigos L1233-57-9 a L1233-57-11, que tratam da necessidade de o empregador informar os trabalhadores acerca da intenção de encerrar um estabelecimento, ou nos artigos L2262-5 a L2262-8, sobre a forma de informação e comunicação dos empregados acerca das convenções e acordos aplicáveis, entre outros.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o direito à informação está implícito no Preâmbulo da sua Constituição, aprimorado através dos princípios exteriorizados pela Declaração de Filadélfia, que fundamenta o exercício da liberdade individual e coletiva, assegurando a transparência na relação de trabalho.

Também, algumas convenções da OIT possuem referência expressa ao direito à informação, como a Convenção n. 161 (Serviços de Saúde do Trabalho – “artigo 13: todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho”), a Convenção n. 148 (Meio Ambiente do Trabalho – artigo 7º, item 2: “os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e orientação, e a recorrer a instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra riscos profissionais [...]”) e a Convenção n. 181 (Agências de Emprego Privadas – artigo 6º: sobre o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores pelas agências de emprego privadas).

Além da OIT, na União Europeia (UE), enquanto expressão do Direito Comunitário, existem vários regramentos que abordam

expressamente a questão do direito à informação aplicado às relações de trabalho (BREDA, 2019). Este é o caso da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (capítulo IV, denominado Solidariedade, artigo 27<sup>o3</sup>), da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores da Comunidade Europeia (artigos 17 e 18: sobre informação, consulta e participação dos trabalhadores) e da Carta Social Europeia (a Parte I, item 21, disciplina que “os trabalhadores têm direito à informação e à consulta na empresa”; e a Parte II, art. 2<sup>o</sup>, item 6, aponta como dever das empresas informar os empregados, por escrito, dos aspectos essenciais do contrato ou da relação de trabalho). No âmbito da UE, em 11/03/2002 foi editada a Diretiva n. 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da UE, que estabeleceu um marco na Comunidade Europeia, pois definiu requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na UE, e dispôs que, em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem atuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos (artigo 1<sup>o</sup>, itens 1 e 3, da Diretiva n. 2002/14/CE).

Sobressaindo-se sobre as diretivas da UE e fundamentada na intensa circulação de trabalhadores e no reconhecimento da existência de crescente número de imigrantes em seu território, bem como na necessidade de criação de novos modelos de trabalho decorrentes da inovação tecnológica, como refere sua exposição de motivos, no dia 20/06/2019 foi publicada a Diretiva n. 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho da UE, de modo a atualizar os termos da Diretiva n. 91/533/CEE, de 14/10/1991, para garantir condições laborais mais transparentes e previsíveis na UE, com fundamento no direito à informação, garantindo a adaptabilidade do trabalhador ao mercado de trabalho (artigo 1<sup>o</sup>, item 1), como referido anteriormente. Basicamente, para a Diretiva n. 2019/1152, transparência significa informação. Logo, no seu artigo 3<sup>o</sup>, determina que o empregador forneça por escrito a cada trabalhador uma cópia da diretiva, seja em papel ou eletronicamente, desde que o trabalhador tenha acesso e possa imprimi-la, e o empregador possa conservar prova da transmissão ou recebimento, o que confirma a importância da diretiva e

---

3 Dispõe sobre a garantia, aos trabalhadores ou aos seus representantes, de informação e consulta em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais.

dos assuntos por ela abordados, primando pelo acesso à informação do seu conteúdo por todo empregado da Comunidade Europeia.

Não bastasse isso, a diretiva em comento possui um capítulo específico relativo à “informação sobre a relação de trabalho” (capítulo II) que dispõe, entre outros temas, sobre o dever de informação dos empregadores aos empregados acerca dos elementos essenciais da relação de emprego (artigo 4º). Dizem-se elementos essenciais, para fins desta diretiva, a especificação das partes da relação de trabalho, o local de trabalho, as atividades que compreendem a função a ser realizada, as datas de início e término (caso contratado por prazo determinado), a remuneração, a duração da jornada de trabalho, a identificação das normas coletivas aplicáveis na hipótese de terceirização, a identificação das empresas tomadoras de serviços, entre outras especificidades. Também fica estabelecido que todas as informações sejam entregues ao empregado documentalmente no prazo máximo de um mês a contar do primeiro dia de trabalho (artigo 5º, item 1).

Há determinação também aos Estados-Membros para que garantam que as informações sobre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas, estatutárias ou relativas a convenções coletivas de aplicação geral, que constituam o regime jurídico aplicável, sejam disponibilizadas gratuitamente, de forma clara, transparente e exaustiva e de modo que estejam facilmente acessíveis à distância e eletronicamente (artigo 5º, item 3).

A Diretiva n. 2019/1152 faz referência específica às informações claras que devem ser conferidas aos expatriados (artigos 6º e 7º), bem como garante condições mínimas de trabalho, como a duração máxima de seis meses para o contrato de experiência (artigo 8º); a não proibição de trabalho para mais de um empregador desde que haja compatibilidade de horários (artigo 9º); a previsibilidade mínima de trabalho em contratos ocasionais (intermitentes), com dias e horários pré-estabelecidos ou com informação com antecedência razoável, podendo o empregado recusar-se caso não cumpridas estas exigências, sem qualquer punição, evitando-se práticas abusivas (artigos 10º e 11º); a transição para outra forma de emprego após o período experimental (artigo 12º); o fornecimento de cursos de formação sem custos ao empregado (artigo 13º).

O capítulo IV trata das Disposições Horizontais e garante, no artigo 15º, que, quando um trabalhador não tiver recebido, em tempo

devido, a totalidade ou parte dos documentos referidos na diretiva, ele deve se beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro, embora os empregadores tenham a possibilidade de ilidi-las; e (ou) que o trabalhador deve ter a possibilidade de apresentar queixa à autoridade ou entidade competente e receber uma reparação adequada em tempo útil e de forma eficaz. Além disso, no artigo 18º, assegura que o trabalhador não pode ser demitido ou punido com o fundamento de ter exercido os direitos que a diretiva lhe confere, podendo exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para o despedimento ou medida equivalente.

Esta diretiva, segundo explica Alicia Villalba Sánchez ao analisar a sua proposta (SÁNCHEZ, 2018, p. 147-150), é um passo decisivo para a construção de um *ius commune* aplicável os contratos de trabalho na UE, proporcionando ao trabalhador o recebimento de informações básicas sobre suas condições de trabalho e, por outro lado, garantindo condições mínimas de trabalho.

Foi identificado que, no âmbito da OIT e na UE, o direito à informação nas relações de trabalho possui diversas regras específicas e expressas, tratando-se de um costume internacional, podendo vir a suprir lacunas na legislação trabalhista brasileira,<sup>4</sup> como autoriza o artigo 8º da CLT, de modo a contribuir para a transparência das relações de trabalho, nos exatos termos da atual Diretiva da UE n. 2019/1152. Além da sua aplicabilidade analógica transversa aos contratos de trabalho em geral no Brasil, assume-se a tese que esta diretiva se impõe aos contratos digitais, regidos pela subordinação algorítmica em âmbito europeu.

### 3 · Subordinação algorítmica no trabalho atual

Dos requisitos necessários à configuração do vínculo empregatício, a subordinação é o que apresenta maior destaque, por ser o elemento fático que separa as relações de trabalho empregatícias das autônomas.

A subordinação do empregado contrapõe-se ao poder diretivo do empregador na relação de emprego e faz com que aquele acolha as

4 Acerca do reconhecimento dos costumes internacionais como fonte de Direito, o Estatuto da Corte Internacional de Justiça (ONU), em seu artigo 38, assim dispõe: "A Corte, cuja função é decidir de acordo com o direito internacional as controvérsias que lhe forem submetidas, aplicará: [...] b. O costume internacional, como prova de uma prática geral aceita como sendo o direito; [...]".

orientações empresariais referentes ao modo como o serviço deve ser prestado (DELGADO, 2019, p. 349). A caracterização da subordinação jurídica como elemento essencial da relação de emprego passou por vários estágios, assim como os formatos das relações de trabalho, que também se transformaram ao longo do tempo, de modo que várias versões têm sido apresentadas para definir o fenômeno. Delgado menciona três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural. A primeira decorre da obrigação do empregado de acatar o modo estipulado pelo empregador para a prestação dos serviços; a segunda deve-se à integração do empregado à finalidade do empreendimento; e a terceira, de maior amplitude, revela-se pela simples inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, independentemente da existência ou não da emissão de ordens diretas.

Ampliando o conceito de subordinação jurídica, Gaspar (2016, p. 186-187) afirma que, na subordinação dita algorítmica ou potencial, o trabalhador internaliza a fiscalização do próprio trabalho, mas nem por isso deixa de ser hipossuficiente. Para o autor a subordinação é potencial quando o trabalhador, que não detém o controle dos meios de produção, “presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador”.

A convergência tecnológica, assim entendida como a imbricação entre as telecomunicações e a computação, juntamente com a internet têm causado grandes transformações socioeconômicas e, nesse contexto, surgem novas formas de atividade empresarial (RODRÍGUEZ, 2017, p. 52-53) as quais, certamente, também alteram a dinâmica das relações de trabalho permeadas por tais tecnologias, inclusive na interpretação dos elementos que conformam a relação de emprego.

O fluxo de informações que transitam pelas redes aumenta exponencialmente, de modo que a organização social se forma em torno da informação e marca o momento histórico atual, designando-o de sociedade da informação (ANTÚNEZ, 2017, p. 110). Desde 1980 a tecnologia da informação contribui para a reestruturação do sistema produtivo, que pode ser identificado como capitalismo informacional (CASTELLS, 2016, p. 75).

Fato é que a presença da tecnologia nas relações de trabalho lança muitos desafios que transcendem o Direito do Trabalho. Hoje este



não mais se preocupa apenas com a questão da automação e substituição dos homens por máquinas ou por robôs, pois, com a interação do mundo físico e virtual, ao firmar uma relação, o trabalhador sequer tem ciência de se o outro sujeito do contrato é um ser humano (AGUIAR, 2018, p. 17).

A margem de atuação do empregado em relação ao modo como deve executar o serviço tem que seguir os comandos do *software*, de forma que o foco passa a ser o resultado do trabalho e não mais as tarefas empregadas para seu atingimento. As gestões de trabalho mais flexíveis atenuam a sujeição hierárquica do empregado, dificultando a identificação do trabalho assalariado nas novas relações de trabalho (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 169-174). É nesse contexto que os autores defendem que a subordinação deve ser analisada na medida da alienidade do trabalho e deve ser adjetivada como reticular a fim de se destacar a sua evolução conceitual. E as alterações não param por aí. A chegada das empresas de plataformas de intermediação de serviço evidencia como o gerenciamento do trabalho pode ser feito por algoritmos, programáveis para tomada de decisões que, em regra, sequer possibilitam a participação do empregado.

No caso dos aplicativos de transporte, por exemplo, o gerenciamento por algoritmos é uma das inovações que contribui para a prestação dos serviços, pois os motoristas que estão espalhados são combinados algorítmicamente com os passageiros em poucos minutos, a tarifa é definida conforme a demanda e há necessidade de poucos humanos para supervisionar o serviço numa escala global (LEE *et al.*, 2015, p. 2). Fica evidente, pois, a transição do controle pessoal e direto sobre os serviços para os meios telemáticos e remotos na legislação brasileira, o que, de acordo com o art. 6º, parágrafo único, da CLT, em nada altera a essência do conceito da subordinação jurídica, cuja previsão legal deriva da expressão “sob dependência”, constante no art. 2º da CLT.

#### 4 · Considerações finais: relação entre condições transparentes, informação e subordinação algorítmica

Assim como a subordinação assume novos contornos no contexto das relações de trabalho formalizadas por meios telemáticos e digitais, também o direito à informação passa a ser concebido sob outro

enfoque que não apenas aquele referente a um direito de personalidade, mas a um direito que impregna o conteúdo central de toda relação contratual laboral, independentemente do tipo adotado.

Segundo Delpiazzo (2009, p. 14), esse direito pode aparecer sob três designações: I) direito de informação; II) direito à informação; e III) direito sobre a informação. No primeiro caso, refere-se à informação como um objeto, que está relacionado aos fenômenos informativos; no segundo caso, possui três aspectos: o direito de informar, o direito de informar-se (e de ter acesso às fontes) e o direito de proteção contra informação disfuncional ou abusiva; e, na terceira acepção, significa considerar a informação como um bem, suscetível de apropriação e, portanto, com valor econômico.

A não participação do trabalhador nas tomadas de decisões e o desconhecimento das informações coletadas e armazenadas pelas empresas proprietárias das plataformas, que são as gerenciadoras dos algoritmos, realçam a assimetria de poder nessas relações de trabalho, evidenciando a fragilidade da condição do trabalhador, a quem não resta margem para manobra a partir do momento em que clica na caixa “li e aceito”.

Nesse cenário, há uma preocupação mundial referente à transparência nas relações de trabalho atuais, o que fica evidente pela análise da legislação, conforme exemplificado acima. A Declaração do Centenário da OIT, ao afirmar que o ser humano deve estar no centro do mundo do trabalho, reafirma a dignidade deste trabalhador, ainda que circundado por novos desafios tecnológicos do trabalho digital, tanto que a Comissão Mundial para o Futuro do Trabalho, da OIT, no relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor*, reforçou a importância do controle humano da tecnologia, a favor do trabalho digno (OIT, 2019, p. 44). De acordo com referido relatório, faz-se necessária a implementação de uma regulamentação para controlar o uso de dados e a responsabilidade pelo uso dos algoritmos no mundo do trabalho. Políticas de transparência devem ser adotadas pelas empresas para que os trabalhadores não só tomem conhecimento das informações que estão sendo rastreadas mas também para que tenham acesso a seus dados (OIT, 2019, p. 45-46).

Assim, independentemente da classificação do trabalho como autônomo ou subordinado, é imperioso o reconhecimento ao trabalhador do direito à informação, no seu tríplice aspecto. O monopólio

assumido pelas empresas quanto ao recolhimento, armazenamento e manuseio dos dados, porém, não deixa de fragilizar o seu argumento de que são meras intermediadoras do trabalho.

Além da situação específica dos trabalhadores de plataforma e sua instabilidade jurídica quanto à proteção laboral, assiste-se a um crescente regramento do contrato de trabalho tradicional – que passa a ser estritamente detalhado para garantir, de melhor modo, condições de informação e transparência –, como é o caso da recente Diretiva n. 2019/1152 da União Europeia, que esmiúça o conteúdo do que foi contratado, limitando em tese, e espera-se em concreto, o exercício unilateral do poder empreendedor. Afirma-se que a informação transparente é mesmo um novo direito fundamental laboral decorrente da era do *big data* e mesmo dos contratos mediados por plataformas, sob o contexto do paradigma informacional, e aponta-se para a igualação de direitos de todos os trabalhadores a um conteúdo mínimo, independente das diversas classificações contratuais e regulamentações jurídicas possíveis.

## Referências

- AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0*. São Paulo: LTr, 2018.
- ANTÚNEZ, Nicolás. Introducción al derecho informático. In: BRUNET, Laura Nahabetian. *Manual de derecho informático e informática jurídica*. Vol. 1. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2017. p. 107-122.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. O contrato de trabalho como contrato relacional. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. *Estatuto da Corte Internacional de Justiça*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/EstCortIntJust.html>. Acesso em: 31 ago. 2019.
- BREDA, Lucieli. *O direito à informação aplicado às relações de trabalho*. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.
- CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio; OITAVEN, Juliana. *Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Disponível em: <http://csb.org.br/>

wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 jun. 2019.

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

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-00044000/000043646.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELPIAZZO, Carlos E. Globalización de la información. In: DELPIAZZO, Carlos E. *Lecciones de derecho telemático*. Vol. II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009. p. 7-17.

DIREITOS HUMANOS ORGANIZAÇÃO. *Carta Social Europeia*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/7.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

FRANÇA. *Code du Travail*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. Acesso em: 30 ago. 2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. Human-Computer Interaction Institute, Heinz College. Carnegie Mellon University, 2015 [PDF]. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/277875720\\_Working\\_with\\_Machines\\_The\\_Impact\\_of\\_Algorithmic\\_and\\_Data-Driven\\_Management\\_on\\_Human\\_Workers](https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers). Acesso em: 4 set. 2019.

OIT. *Convenção 161*. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_161.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_161.html). Acesso em: 30 ago. 2019.

OIT. *Declaração do Centenário da OIT*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_706928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf). Acesso em: 30 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world* International Labour Office. Geneva: ILO, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório: Trabalhar para um Futuro Melhor*. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_677383/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_677383/lang--pt/index.htm). Acesso em: 30 ago. 2019.

PARLAMENTO EUROPEU. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 30 ago. 2019.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html). Acesso em: 30 ago. 2019.

RODRÍGUEZ, María José Viega. *Derecho informático e informática jurídica*. Tomo I. Montevideu: Fundación de Cultura Universitaria, 2017.

SÁNCHEZ, Alicia Villalba. Hacia un ius commune europeo del contrato de trabajo. In: ROCHA, Claudio Jannotti da et al. (coord.). *Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018. p. 147-150.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2002/14/CE*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=EN>. Acesso em: 30 ago. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva n. 2019/1152*. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/relacoes-de-trabalho/condicoes-de-trabalho/competencias-a-nivel-da-uniao-europeia>. Acesso em: 30 ago. 2019.