

# MATERIAL DE FORMAÇÃO

Oficiais de negociação, negociadoras/es,  
pessoal do sindicato

---

América Latina

Peru 16-17 de outubro, 2022



FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG

---

Os materiais a seguir, com autoria de Dra. Christina Colclough e Dra. Hannah Johnston, foram abertos para o uso público, por cortesia da Internacional de Serviços Públicos e o Laboratório Why Not sobre uma licença de [Pratrimônio Comum Criativo de Atribuição não comercial e não derivativa](#).

Por favor, atribuir como "Hannah Johnston y Christina Colclough/o [Why Not Lab](#) para a [Internacional de Serviços Públicos, 2022](#)" quando for utilizado.

---

# Índice

<b>Sumário .....</b>	<b>4</b>
Nosso futuro Digital .....	6
Por que este projeto? .....	6
<b>Negociando para vencer .....</b>	<b>9</b>
Data .....	9
Não se Trata Apenas de Você.....	10
Dados no Trabalho – Dados são Poder .....	11
Regimes de Proteção de Dados na América Latina .....	12
Algoritmos .....	13
Exemplo de sistema algorítmico em funcionamento .....	14
Reflexões .....	15
<b>Portal de Negociação de Digitalização.....</b>	<b>16</b>
Conteúdo do Portal.....	16
Com o objetivo de crescer .....	17
<b>Negociando os direitos sobre dados – uma ferramenta .....</b>	<b>18</b>
Conteúdo da ferramenta .....	18
Como usar a ferramenta .....	19
<b>Cogovernança de Sistemas Algorítmicos .....</b>	<b>20</b>
Como usar o guia .....	21
<b>Referências e outros materiais úteis .....</b>	<b>22</b>
<b>Adendo 1: Direitos de Dados – Informações Adicionais .....</b>	<b>23</b>
Como os empregadores coletam dados? .....	23
O que caracteriza o monitoramento digital?.....	24
Como são usados os dados?.....	24
<b>Apêndice 2: Por que esses 7 temas de coadministração? .....</b>	<b>26</b>

---

# Sumário

Este material de formação apresenta três recursos de apoio para a negociação coletiva: o Portal de Negociação Digital, o Guia de Direitos sobre Dados e o Guia de Coadministração de Sistemas Algorítmicos na área de trabalho. Todos eles estão relacionados a digitalização do trabalho, as trabalhadoras e trabalhadores e os serviços públicos. Estão construídos para ajudar você e seu sindicato com o trabalho de luta por um equilíbrio de poder más equitativo na área de trabalho, incluindo o direito a desconexão.

Há muito em jogo. À medida que os trabalhadores e trabalhadoras são avaliados, rastreados e entrevistados cada vez mais por ferramentas e sistemas digitais, os sindicatos devem fazer tudo o possível para proteger os direitos, as liberdades e a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras. Apesar que as tecnologias digitais e algumas formas de automatização pode beneficia as trabalhadoras e trabalhadores, as consequências negativas de uma transformação digital não regulada e controlada são diversas. Os mercados de trabalho podem se estreitar, excluindo às trabalhadoras e trabalhadores de grupos minoritários, e a outros que ficam fora das normas criadas matematicamente sobre quem são “bons/boas” trabalhadores/as. A discriminação vai florescer, e já está. Corremos o risco de que se produza uma desqualificação da mão de obra, já que os sistemas automatizados descrevem o que as trabalhadoras/es devem fazer e o que não.

Uma consequência da natureza “sempre ativa” das tecnologias digitais é a intensificação do trabalho por meio do aumento de seu uso em nossas vidas privadas. Muitas vezes vivemos isso de forma bastante intensa ao receber notificações de e-mails e mensagens ao longo do dia. Nosso equilíbrio entre trabalho e vida privada está sendo ameaçado. Outras vezes nós não percebemos da onipresença da tecnologia, já que os aplicativos que devemos baixar em nossos celulares coletam nossos dados, inclusive quando não estamos trabalhando.

E a digitalização é utilizada para aumentar o controle empresarial, a terceirização e a privatização. Os dados que os serviços públicos recolhem nunca deveriam ficar unicamente nas mãos das empresas para a exploração com fins lucrativos, ao invés de serviços públicos de qualidade controlados democraticamente.

No nosso caminho à reconfiguração da digitalização do trabalho, muitos de nós perceberemos que a gerência deve ser mais consciente das consequências trazidas

---

pela aceitação plena das promessas e declarações das grandes empresas tecnológicas que proporcionam as ferramentas digitais. Devemos proteger os direitos dos trabalhadores/as e usuárias/os dos serviços públicos e assegurar que a administração compreenda quais são os problemas e as suas responsabilidades quanto a estes.

A reconfiguração da digitalização do trabalho e das trabalhadoras e trabalhadores levará tempo. Esperemos que os três recursos que apresentamos aqui impulem seus esforços. Não duvide que em compartilhar este material com seus colegas. Ensine e inspire. Aproveite também a rede de organizadoras e organizadores de direitos digitais em sua região. Podem ser uma fonte de informação para suas deliberações, ou ajuda na elaboração de estratégias e respostas. Os escritórios regionais da ISP podem fazer o contanto com a rede para você.

Juntos podemos criar uma digitalização que funcione para os trabalhadores e trabalhadoras e os serviços públicos.

/Daniel Bertossa  
Secretário-Geral Assistente  
Internacional de Serviços Públicos

---

## Nosso futuro Digital

O projeto “[Nosso futuro Digital](#)” da ISP é um projeto de capacitação que dura três anos para dotar os sindicatos da informação e os conhecimentos necessários para influir sobre a digitalização dos serviços públicos e no trabalho. O projeto está muito avançado. Em 2021, a formou [organizadoras/es regionais de direitos digitais](#), um grupo de experts sindicais que serão os experts das regiões com recursos sobre as mudanças digitais. Em 2022, [líderes sindicais](#) participaram de workshops para a discussão do papel de seus sindicatos no apoio das trabalhadoras/es para abordar a digitalização dos serviços públicos e emprego. Também em 2022, a ISP América Latina realizou dois workshops para jovens trabalhadores e trabalhadoras e dirigentes sindicais da América Central e dos estados andinos sobre a digitalização do trabalho e dos serviços públicos.

**Agora focamos naqueles/as de vocês farão a negociação coletiva em seu sindicato. Podem ser dirigentes sindicais, negociadoras/es, delegadas/os sindicais ou membros do pessoal dos sindicatos que apoia a negociação coletiva.**

## Por que este projeto?

A pandemia de Covid-19 tem acelerado a digitalização dos serviços públicos, muitas vezes com o objetivo de deixá-los teoricamente mais eficientes e produtivos. Os sistemas digitais – mais corretamente os “sistemas algorítmicos” - estão se introduzindo rapidamente em muitos setores dos serviços públicos. Essa transformação não é neutra. No mundo inteiro existem exemplos nos quais os sistemas e ferramentas digitais tem prejudicado tanto às cidadãs e cidadãos como aos trabalhadores e trabalhadoras (Colclough 2022)

Apesar de que alguns governos estão apresentando, ou já introduziram, leis e projetos de lei para parar esses danos, o uso de sistemas digitais para gerir os trabalhadores, a traves da chamada “gestão algorítmica”, é uma das áreas menos reguladas do desenvolvimento digital. Os direitos das trabalhadoras/es sobre os dados utilizados, analisados, agrupados e transmitidos estão mal definidos em muitos regulamentos de proteção de dados, quando existe algum. Não obstante, também é direito dos trabalhadores/as participar nas avaliações das tecnologias, propor mudanças e decidir juntamente o que esses sistemas podem fazer de forma aceitável e o que não.

---

Este material apoia as sessões de formação que serão oferecidas. As sessões serão práticas e serão focadas na aprendizagem e no uso das ferramentas e dos guias que a ISP criou para reforçar a negociação coletiva e a defesa política em relação a tudo o que for digital.

Há muito em jogo. Os danos que os trabalhadores já estão experimentando podem ser sentidos desde já. As consequências a longo prazo da quantificação do trabalho e das trabalhadoras/es, à medida que tudo se transforma em pontos de dados que se utilizam para prever, comparar, avaliar e pontuar as ações das pessoas, podem bem ser o fim de vários mercados de trabalho diversos e inclusivos. Os sindicatos devem atuar!

Os crescentes desequilíbrios de poder nos lugares de trabalho provocados pela instalação das tecnologias digitais e a coleta de dados são um fenômeno global. Para remodelar o modo atual de digitalização, os sindicatos devem cooperar e compartilhar tanto as boas como as más práticas, assim como as dúvidas e incertezas. Ajudar-se mutuamente e pôr sobre a mesa um mundo do trabalho digital alternativo e sustentável que coloque a privacidade e os direitos fundamentais dos afiliados/as será essencial para garantir serviços públicos de qualidade e trabalho decente nos próximos anos.

A digitalização do trabalho e das relações trabalhistas também repercute em muitas questões que tradicionalmente preocupam aos sindicatos: a discriminação e os prejuízos, a saúde e a segurança no local de trabalho, o bem estar físico e mental, o tempo de trabalho, a intensidade do trabalho, a distribuição do trabalho, a segurança trabalhista, a formação e os salários. Contudo, os meios pelos quais esses impactos são produzidos são novos e tem relação com aquilo que constitui uma ferramenta ou sistema digital: os dados e os algoritmos. Nesse material de formação serão apresentadas três ferramentas importantes e as aulas.

1. O Portal de negociação de digitalização da ISP: uma base de dados com cláusulas de negociação coletiva relacionadas àquilo que for digital e negociadas por sindicatos de todo o mundo para o aprendizado mútuo e a inspiração.
2. O Guia de Direitos sobre Dados da ISP: uma ferramenta passo a passo para apoiar as negociações de luta por direitos sobre dados das trabalhadoras/es muito mais fortes.

---

3. O Guia da ISP para o Coadministração dos Sistemas Algorítmicos nos Lugares de Trabalho – 21 perguntas que você pode fazer à administração para que sejam responsáveis, justos e inclusivos quando instalem sistemas e ferramentas digitais.

Além disso, o Guia de Ação Sindical da ISP “[Digitalização: Guia de Ação Sindical](#)” (ES) proporciona contextualização para que os sindicatos e as trabalhadora/er dos serviços públicos compreendam melhor como essas mudanças estão afetando as trabalhadoras/es do setor público e os sindicatos do mundo todo.

Começamos este compilado com um prevê debate sobre os dados e os algoritmos, sua influência no trabalho e nos trabalhadores/as, y porque temos que criar possibilidades para negociar e vencer.



---

# Negociando para vencer

## O QUE DEVEMOS SABER SOBRE OS ALGORITIMOS?

Antes de entrar nos recursos práticos que pretendem apoiar a negociação coletiva e a incidência política sobre a digitalização dos serviços públicos e o emprego, é importante entender as características fundamentais da digitalização: os dados e os algoritmos que fazem que essa mudança tecnológica seja tão diferente das anteriores.

### Data

Para os cidadãos do mundo, os dados de nossas ações e não-ações estão sendo extraídos em um ritmo incessante. É só pensar em seu smartphone. Um smartphone é um computador poderoso que, atualmente, dispõe de 14 sensores embutidos que seguem cada passo que damos porque nós (vamos admitir) quase nunca vamos a qualquer lugar sem ele. Ele nos mostra a temperatura, a rota que devemos seguir e pode conectar-nos à Internet e a todos os nossos amigos. Ele pode ouvir e ver. É poderoso, é útil, mas é também um aparelho de vigilância como nenhum outro. Ele sabe onde estamos. Mas também sabe onde não estamos. Ele sabe se nos exercitamos, com que frequência e com que atividades. Ele também sabe se não o fazemos. Nosso smartphone e os aplicativos nele instalados também estão coletando dados, fazendo inferências estatísticas (perfis) sobre nós e usando tudo isso para propaganda, e no limite para manipulação. O mundo que nos é oferecido, os anúncios que vemos, são algoritmicamente determinados.

Acrescente a isso todas as informações que enviamos quando usamos nosso cartão de crédito para o que quer que façamos, ou não façamos. Quando escrevemos nas mídias sociais, quando damos um “like” para algo que uma pessoa amiga postou ou não damos para outra coisa, quando usamos e-serviços governamentais ou privados de qualquer espécie, quando usamos nosso cartão de fidelidade em compras e para milhas aéreas.

Entregamos dados (informações) que são usados para fazer nosso perfil e prever o tipo de consumidor que somos, como provavelmente votaremos, o tipo de pessoa trabalhadora que somos, enfim quem somos. Esses sistemas são obscuros, escondem-se em intrincados mecanismos, vigiando-nos e predizendo o que faremos, devemos fazer e o que deveria ser-nos disponibilizado ou não.

---

Pensemos em todos esses dados (imagine-os como um fluxo constante de informação que conscientemente ou não fornecemos sobre nós mesmos) e perguntemo-nos que influência esses dados têm ou podem ter sobre nosso trabalho e carreiras. Talvez alguns de vocês tenham perfil no LinkedIn. Bem, os mineradores de dados sabem nosso gênero, idade, o que fazemos ou não e ainda sabem nossas habilidades, histórico escolar e experiência profissional. Não é difícil montar um perfil sobre o tipo de pessoa trabalhadora que somos: alguém em quem investir ou nem tanto?

### **Não se Trata Apenas de Você**

"Eu não fiz nada de errado, então que me importa se eles tomarem meus dados." Se você se pegar dizendo isso a si mesmo, você não está sozinho. A questão é: não se trata apenas de você. Seus dados dizem muito a seu respeito, sim. Mas eles também podem ter um impacto enorme no trabalho e oportunidades de vida de pessoas parecidas conosco, ou muito diferentes. Isso se deve às chamadas "inferências" e o papel que elas desempenham em análise preditiva.

A estatística é a ciência do aprender pela experiência, particularmente da experiência que chega aos pouquinhos. A análise preditiva toma todas as experiências extraídas de nossas ações e não-ações, combina-as com as de pessoas parecidas conosco ou muito diferentes de nós e toda essa massa de dados agregados ou coletivos é processada por sistemas computacionais poderosos. O resultado são estimativas sobre o que nós, ou outras pessoas como nós, ou mesmo pessoas diferentes de nós, provavelmente faremos em uma determinada situação. Será que nossas posições e afiliações políticas mudarão se formos constantemente alimentados por certas notícias – e também por notícias falsas? Nosso ritmo de trabalho diminuirá se estivermos trabalhando perto de alguém dessa ou daquela idade, gênero ou etnia? Compraremos alimentos orgânicos se nos mostrarem determinados anúncios? ¿La factura será alta o baja si ingresa en un hospital privado? Se formos internados em um hospital particular, nossos custos serão altos ou baixos? Pesquisas [demonstraram](#) que mesmo quando empregadores buscam atingir todos os públicos por meio de um anúncio de emprego, o público é mediado, por exemplo, por um algoritmo do Facebook. Na maioria das vezes é *aquela* algoritmo, e não o da empresa anunciante, que decide sobre sermos ou não candidatos potenciais e sobre se devemos ver um dado anúncio de emprego ou não.

---

## Dados no Trabalho – Dados são Poder

Os dados que se extraem são basicamente informação sobre nossas atividades privadas. São nossos dados.. Mesmo em locais de trabalho, a vigilância e o monitoramento exercidos sobre nós como trabalhadorxs que, em essência, criam dados sobre nós e o que fazemos (e não fazemos) é informação sobre nós. Que o patrão saiba que estamos conversando com colegas ou indo ao banheiro 5 vezes ou gastando tempo navegando na Internet ou aproveitando o intervalo, e como depois esse patrão usará esses dados é uma questão de poder.

Xs empregadorxs e os sistemas de que se utilizam estão criando inúmeros “fatos” acerca de nós e de nossxs colegas que podem ter uma influência de vida real em nossa vida de trabalho, continuidade no emprego e oportunidades de carreira. Alguma vez nos pediram permissão? Pelo menos nos informaram desses sistemas? Sabemos que dados estão sendo extraídos e com que propósitos? E esses empregadorxs vendem esses bancos de dados às inúmeras corretoras de dados por aí? Se sim, nos disseram quais informações derivadas de nossas ações e não-ações constituem uma fonte de renda adicional? E como fica nosso direito à privacidade? No Apêndice 1: Direitos sobre dados – Informação Adicional mostramos como a administração normalmente extraí dados de você

O resultado dessa sociedade de vigilância e desse mercado de trabalho é uma distribuição desigual de poder. Se nós como trabalhadorxs não sabemos que dados são extraídos, com que propósitos, onde são armazenados, quem tem acesso a eles e se são vendidos, somos essencialmente “desempoderados”. Se, além disso, temos poucos direitos –se algum– de retificar ou bloquear dados e inferências deles derivadas, estamos essencialmente sendo objetificadxs. Transformadxs em equações matemáticas que ou nos consideram produtivxs ou eficientes ou não.

A questão é, qualquer que seja o “resultado”, seja ele absurdamente errado ou merecedor de uma explicação, esse resultado pode ter impactos muito duros e reais sobre nossas vidas profissionais, emprego, carreiras e os serviços para cuja prestação contribuímos. Essa objetificação, ou como alguns a chamam, quantificação de nós mesmxxs, está transformando o trabalho – tanto dx trabalhadr individualmente quanto de nós todxs como soma coletiva das partes – em uma mercadoria.

## Regimes de Proteção de Dados na América Latina

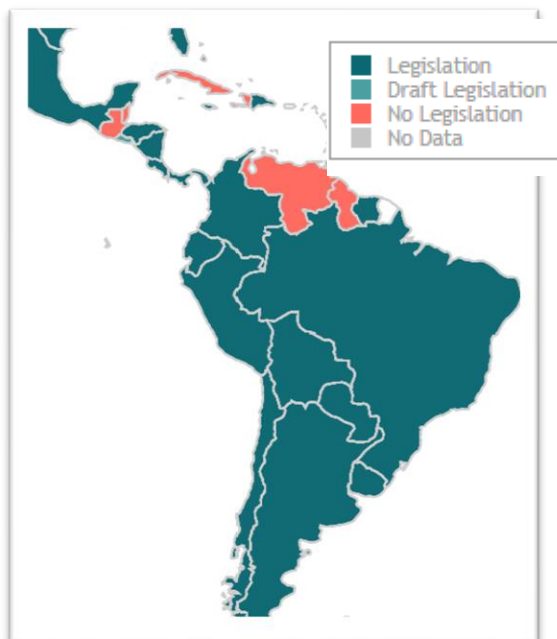


Figura 1: Países com proteção de dados

Segundo um [banco de dados da UNCTAD, 24 dos 35 países da região implementaram regulamentações de dados](#). No entanto, o escopo, cumprimento da legislação, obsolescência e direitos concedidos variam sobremaneira entre os países da região. No tocante às legislações nacionais sobre proteção de dados, atualmente a América Latina pode ser dividida em três grupos de países (baseado no [mapa global de David Banisar, atualizado em dezembro/20](#))

- I. Países sem nenhuma lei ou projeto de lei sobre regulamentação nacional ampla sobre proteção/privacidade de dados: Bolívia e Venezuela. (Vale mencionar que, para o caso da Venezuela, é comum a ausência de informação/desinformação para o contexto e indicadores domésticos. Belize e Guiana também não dispõem de nenhuma lei ou projeto sobre proteção de dados e, embora sendo países localizados na América Central e do Sul, são considerados pela ISP e por muitas organizações internacionais como sendo parte do Caribe).
- II. Países com uma lei nacional pendente ou desenvolvendo projeto de lei sobre regulamentação nacional ampla sobre proteção/privacidade de dados: Equador, Honduras, El Salvador, Guatemala. (A despeito da falta de leis nacionais específicas, na verdade, há regulamentações de proteção de dados nesses países; e proteção nacional de dados abrangente em discussão).
- III. Países com uma lei nacional de proteção de dados e em processo de revisão de sua legislação para adaptá-la ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia de 2018: Argentina, Uruguai, Paraguai, Chile, Peru, Colômbia, Panamá, Costa Rica, Nicarágua, México, República Dominicana. Esses países estão em diferentes estágios de atualização de seus regulamentos domésticos com base principalmente no novo arcabouço jurídico da União Europeia. Argentina, Chile, Uruguai, Peru, Colômbia e México são considerados os países com as legislações mais consolidadas da região. Vale mencionar o Brasil, que até 2018 tinha apenas algumas leis de proteção de dados em vez de

---

uma regulamentação nacional ampla sobre proteção e privacidade de dados, aprovou naquele ano aquela que é [considerada a primeira legislação nacional sobre proteção de dados da América Latina bastante alinhada com o RGPD](#), em vigor desde setembro de 2020 (18 meses de transição), e que, por isso, pode ser considerada uma das leis mais robustas da região. O Panamá (atualmente com uma lei fraca de privacidade de dados) também está desenvolvendo uma nova legislação nacional baseada no RGPD.

### **Xs trabalhadorxs estão incluídxx nesses regulamentos?**

Xs trabalhadorxs estão cobertxx pelos regulamentos de proteção de dados em vigor na região, embora não explicitamente mencionadxx. Todos os regulamentos amparam-se em “consentimento informado” como base legal para o processamento de dados – inclusive no trabalho. Isso vai contra o regulamento de proteção de dados europeu que diz, de maneira explícita, que dado o desequilíbrio de poder entre trabalhadorxs e as gerências, xs trabalhadorxs jamais serão completamente livres ao darem seu consentimento. Como muitos países da América Latina revisarão suas leis de proteção nos próximos anos, seria pertinente que os sindicatos trabalhem com o objetivo de alcançar direitos sobre dados das trabalhadoras/es muito mais fortes.

### **Algoritmos**

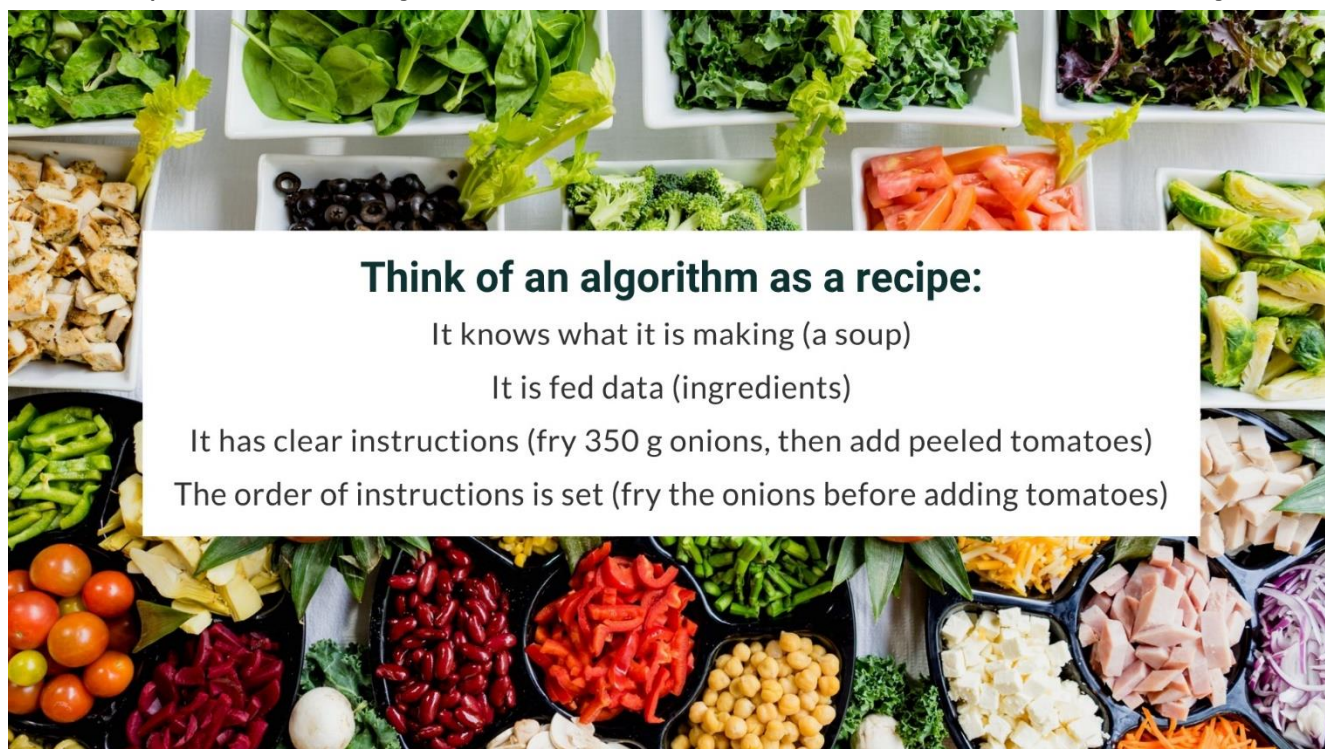
Há muitos termos na descrição do funcionamento interno dos sistemas digitais. No cerne de todos os sistemas digitais estão os algoritmos. Algoritmos são uma série de operações matemáticas: equações, álgebra, lógica, probabilidade, cálculo que são traduzidos em código computacional. Esse código é então alimentado com dados, alguns desses dados sendo do mundo real (por exemplo, informações sobre seu paradeiro durante uma jornada de trabalho), outros dados são “sintéticos”, isto é, dados que simulam o mundo real.

#### **Definição de um Algoritmo:**

“Um procedimento passo a passo para solucionar um problema ou atingir algum fim especialmente por meio do computador.”

Algoritmos são uma série de instruções que mostram do começo ao fim como realizar uma tarefa ou resolver um problema. Pense em um algoritmo como se fosse uma receita. O algoritmo é incumbido de fazer a melhor sopa de tomate. Ele é instruído a cortar 200 gramas de cebola, fritá-los, acrescentar alho e depois usar duas latas de tomate. O resultado do algoritmo será muito diferente se trocarmos a ordem das instruções, por exemplo, se fritarmos os tomates e não a cebola. Portanto, o que

conta aqui é 1. instruções e 2. Os dados 3. A ordem dessas instruções.



### **Think of an algorithm as a recipe:**

It knows what it is making (a soup)

It is fed data (ingredients)

It has clear instructions (fry 350 g onions, then add peeled tomatoes)

The order of instructions is set (fry the onions before adding tomatoes)

*Figura 2: Algoritmos são como receitas de culinária*

Para vocês, como representantes sindicais, isso pode refletir em uma série de questões que deverão ser plantadas frente a administração para que se responsabilize pelos sistemas e ferramentas que está utilizando e pelos efeitos que elas possam causar sobre os trabalhadores e trabalhadoras, cidadãos e cidadãs.

### **Exemplo de sistema algorítmico em funcionamento**

Por exemplo, imaginemos um sistema automatizado de programação de horários para os trabalhadores e trabalhadoras de assistência domiciliar.

- Seu objetivo é aumentar o número de clientes por trabalhador.
- Seu objetivo secundário é melhorar a satisfação dos clientes.
- Extraí os dados históricos de todas as rotas anteriores que os trabalhadores e trabalhadoras realizaram com relação à localização das/os clientes e os índices de satisfação.
- Nessa ordem, foi pedido que faça coincidir as rotas com a “preferência” das/os clientes.

Este sistema de programação poderia ter vários impactos muito negativos para os trabalhadores e trabalhadoras. O trabalho será mais estressante à medida que o número de clientes por empregado/a aumente e/ou o tempo dedicado para cada

---

cliente diminua. As “preferências” dos/as clientes podem levar a prejuízos contra os grupos menos representados de trabalhadores/as nessa área. Além disso, os trabalhadores e trabalhadoras que não coincidam com as “preferências” das/os clientes podem receber os horários de trabalho menos favoráveis, assim como um aumento na porcentagem de clientes mais pobres (já que se supõe que são tão pobres que seu índice de satisfação significa menos). A discriminação abunda! Os sindicatos devem atuar!

Nesse caso, é possível negociar com a gerência o controle a administração do sistema, incluindo o estabelecimento de proteções contra a discriminação e a parcialidade, e garantindo que os propósitos do sistema não conduzam a uma piora das normas de saúde e segurança no trabalho. Voltaremos a tratar sobre o tema administração no capítulo seguinte sobre a [Coadministração dos Sistemas Algorítmicos](#).

## Reflexões

Esta revolução tecnológica é muito diferente das anteriores. A profundidade e a amplitude do impacto social desta vasta extração de dados e de sistemas algorítmicos vai além do que muitos de nós podemos imaginar. Frente ao vazio normativo atual, é pertinente que os sindicatos exijam que as tecnologias digitais de gestão de trabalhadora/es respeitem os seus direitos, liberdades e autonomia. São necessárias cláusulas de negociação coletiva que cubram a extração de dados, os fins pelos quais se analisam, quem tem acesso a eles e o que acontece com eles quando os fins foram cumpridos. Os sindicatos devem ter uma cadeira na mesa na hora de codeterminar os fins as proteções e os limites do uso de sistemas e ferramentas digitais. A seguir, abordaremos estas questões práticas. O primeiro recurso que apresentamos é o Portal de Negociação Coletiva Digital da ISP, um tesouro de cláusulas e diretrizes já negociadas por sindicatos do mundo inteiro.

# Portal de Negociação de Digitalização

A digitalização pode afetar todos os aspectos da organização do trabalho. Isso inclui os processos de contratação, a prestação de serviço, a avaliação, a disciplina, o tempo de trabalho e muito mais. Essas questões são muito importantes para os sindicatos faz muito tempo, e nesse momento de grande transformação, os sindicatos devem continuar trabalhando para conquistar um equilíbrio de poder mais equitativo no espaço de trabalho. A ISP lançou o Portal de Negociação Digital como um recurso para ajudar os sindicatos a afrontar os desafios da digitalização na mesa de negociação coletiva.



Figura 3: Página de boas-vindas do Portal de Negociação sobre digitalização

## Conteúdo do Portal

O portal está construído para ajudar os sindicatos com a preparação para negociar sobre o impacto que a digitalização está causando sobre os espaços de trabalho. O portal serve como repositório de linguagem sobre a digitalização, que foi construído com diversas fontes, incluindo acordos de comitês de empresa, leis e outras disposições estatutárias, documentos de orientação sindical, e linguagem proposta e negociada dos acordos de negociação coletiva. Esses materiais foram compilados para ajudar as negociadoras/es sindicais e outros/as membros da mesa de



---

negociação coletiva e da equipe de negociação a identificar a linguagem que podem usar para reforçar os direitos das trabalhadoras/es em nosso atual momento de transformação tecnológica

## Como usar o portal

Esses diversos recursos foram compilados pelas filiais da ISP do mundo todo e estão organizados em 7 temas e 24 subtemas. Incentivamos que se familiarize com cada um destes temas e subtemas e que considere quais questões devem ser abordadas em seu lugar de trabalho. A seguir, pode revisar os exemplos de linguagem que outros sindicatos desenvolveram para abordar as mesmas questões e, se for necessário, modificá-lo para satisfazer as necessidades particulares de seu espaço de trabalho.

As usuárias/os podem interagir com a plataforma de duas maneiras:

1. Vista de informe - Esta vista oferece um breve resumo de cada tema, por quê é importante e mostra uma série de cláusulas destacadas tomadas de nossa base de dados.
2. Vista da base de dados - Nessa esta vista, os usuários/as do portal podem revisar toda nossa coleção de clausulas. A base de dados permite a busca por tema ou por escolha do tipo de cláusula sindicato, país, setor, etc.

## Com o objetivo de crescer

O objetivo da ISP é criar uma base de dados viva e completa sobre as cláusulas de negociação e os recursos que tratam da digitalização. Você pode nos ajudar a fazer crescer essa base de dados inserindo a linguagem de negociação coletiva do seu sindicato ou local tenha desenvolvido. Envie suas cláusulas a [travas deste link](#) (ES), que também está disponível no site do portal.

# Negociando os direitos sobre dados – uma ferramenta

Apesar que alguns regulamentos de proteção de dados ofereçam uma base legal para os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, muitas não o fazem. Portanto, deve-se fazer muito mais através da negociação coletiva, os acordos setoriais e as novas leis que abordam e melhoram especificamente os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras sobre os dados.

Para ajudar os sindicatos a recorrer este caminho, a ISP criou uma nova ferramenta online chamada “Negociando direitos sobre dados”. [Você a pode encontrar aqui](#). (ES)

## Conteúdo da ferramenta

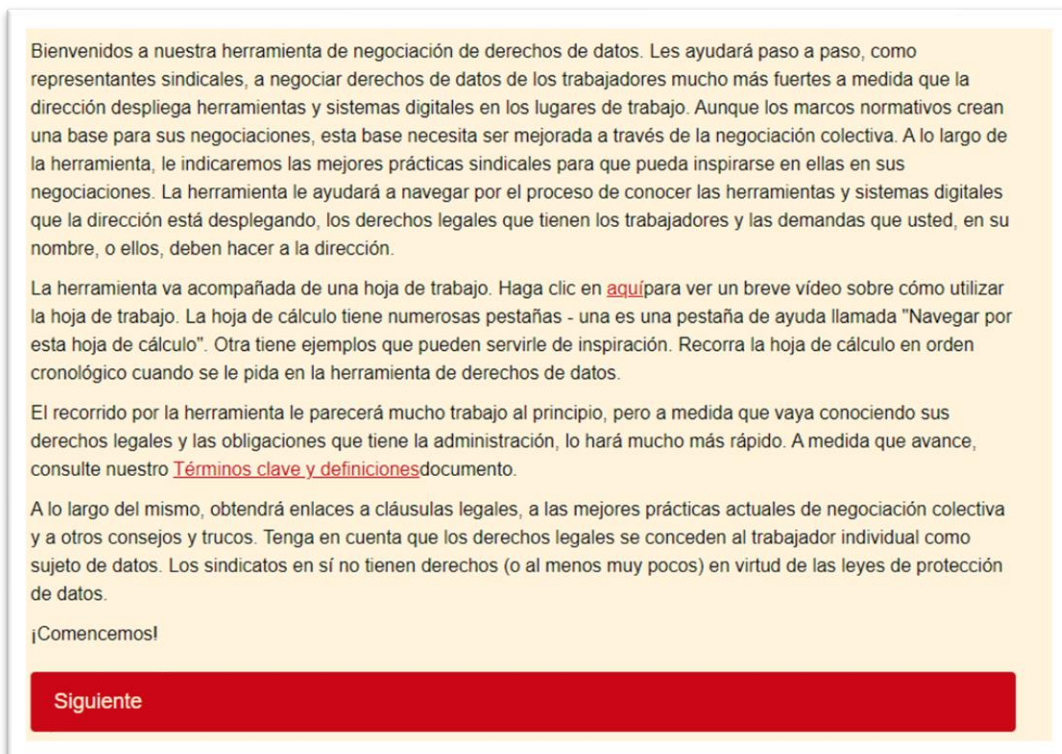


Figura 4: A página de boas-vindas da ferramenta Negociar direitos de dados

A ferramenta está construída em 4 partes principais, cada uma com subseções. Uma folha de trabalho a acompanha, é um modelo de formulário que, passo a passo, ajudará a você, delegado/a sindical às/os responsáveis dos sindicatos a registrar informação sobre as ferramentas e os sistemas digitais utilizados no espaço de trabalho.

---

Parte 1: Conhecer quais ferramenta e sistemas são utilizados, incluindo o estabelecimento de limites claros para os sistemas invasivos.

Parte 2: Mapear as fontes de dados e estabelecer limites claros para aquilo que a administração de dados pode extrair.

Parte 3: Mapear a automatização de decisões a elaboração de perfis e estabelecer limites para as análises e perfis que são aceitáveis para os trabalhadores/as.

Parte 4: Determinar se terceiros tem acesso aos dados dos trabalhadores/as e estabelecer limites claros para o que eles podem fazer com esses dados.

## **Como usar a ferramenta**

A medida que avance na ferramenta, receberá conselhos e ideias, assim como links para cláusulas de negociação coletiva do portal de negociação digital da ISP. Será necessário que verifique se determinados direitos existem nos regulamentos de proteção de dados de sua região. Se existem direitos legais, pedimos que os utilize. Caso não existam, você receberá ideias sobre como pode cobrir as deficiências em suas negociações com a direção.

É uma boa ideia utilizar a ferramenta em ordem cronológica até ter se familiarizado com ela. No começo da ferramenta, é pedido que abra a folha de trabalho. Quando o faça, guarde no próprio dispositivo. Em seguida, é mostrado um breve vídeo que explica como utilizar a folha de trabalho.

Nota: a ferramenta é detalhada e tem como objetivo apoiar seus negócios em suas diversas etapas de compilação de dados por parte de terceiros. Levará um tempo para coletar toda a informação necessária da administração, mapear e aplicar os direitos legais que possam existir, e averiguar quando pode ser feito o melhoramento dentro do processo de negociação de direitos sobre dados dos trabalhadores/as.

Esta ferramenta está baseada no [Guia do Ciclo de Vida de Dados no Trabalho](#) que foi elaborado anteriormente nesse projeto.

# Cogovernança de Sistemas Algorítmicos

Muito ligada aos direitos dxs trabalhadorxs aos dados é a questão de ter um assento estável à mesa de negociações no tocante à Cogovernança de Sistemas Algorítmicos nos locais de trabalho (tema 6 da taxonomia). Os sistemas algorítmicos incluem ferramentas de Inteligência Artificial, Aprendizagem Profunda (Deep Learning) e de Aprendizagem de Máquina (Machine Learning), mas igualmente importante, também estão relacionados a análises sistêmicas mais básicas realizadas em planilhas ou sistemas de análises de dados. Comum a todos eles é que todos dependem de entrada de dados e produzem resultados que podem ser previsões, probabilidades, comparações. Em outras palavras, os resultados são julgamentos.

Nos serviços públicos, muitos desses sistemas de gestão do trabalho são sistemas privados para os quais os serviços públicos obtiveram licenças ou serviços de terceiros. Isso torna a cogovernança ainda mais importante, já que ela suscita perguntas como: quem determinou a finalidade dos sistemas, as instruções dentro dos sistemas e os dados a serem usados? Quem mais – o setor público que os emprega ou os projetistas/vendedores – controla e pode determinar quaisquer mudanças nesses sistemas? E onde tudo isso deixa os direitos e as possibilidades dxs trabalhadorxs de exigirem mudanças nesses sistemas? Contido de la guía

Para ajudar os sindicatos a compreenderem a complexidade esses sistemas, o [Guia de Cogovernança de Sistemas Algorítmicos](#) elenca 19 perguntas agrupadas em 7 temas distintos. Esses temas são:

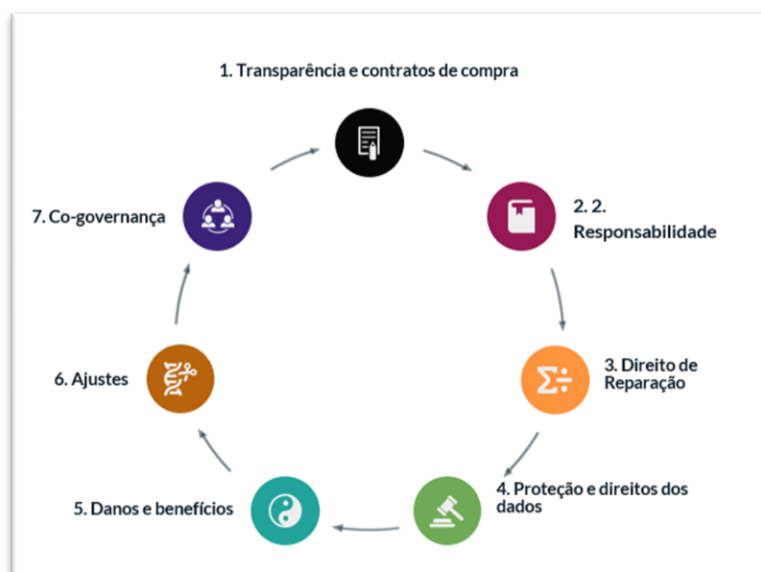


Figura 5: Os 7 temas do guia de co-governança para Sistemas Algorítmicos

---

Esses 7 temas são importantíssimos para assegurar que a gerência seja responsabilizada judicialmente em estando no controle de sistemas digitais contratados junto a terceiros ou desenvolvidos internamente. Para cada tema, as seguintes questões devem ser dirigidas à gerência:

## **Como usar o guia**

O guia de coadministração pode ser utilizado juntamente à ferramenta Negociando Direitos sobre dados ou sozinha. Existem algumas similaridades. Prepare-se bem. Antes de dirigir-se à administração, anote o que espera que respondam. Quando o façam, comprove se existem diferenças. A resposta da administração pareceu satisfatória? Peça mais detalhes se não receber informação suficiente.

Algumas delegadas/os sindicais tiveram experiências onde a administração não pôde responder as perguntas e tiveram que perguntar a outros/as colegas administrativos. A implementação de ferramentas e sistemas digitais nos centros de trabalho também está transformando as responsabilidades e os conhecimentos da administração. Talvez nos debates você deva preparar para contar com novas funções administrativas, por exemplo, experts técnicos/as, negociadores/as de contratos de compra e chefes responsáveis do departamento de instalação de sistemas.

---

# Referências e outros materiais úteis

Bernhardt, A., Kresge, L., & Suleiman, R. (2021). “Data and Algorithms at Work: The Case for Worker Technology Rights”. Berkeley Labor Centre. Retrieved August 18, 2022, from <https://laborcenter.berkeley.edu/data-algorithms-at-work/>

Colclough, Christina J. 2022. “Reshaping the Digitization of Public Services.” *New England Journal of Public Policy* 34 (1): 13.

<https://scholarworks.umb.edu/nejpp/vol34/iss1/9/>.

PSI (2022): “La digitalización de los servicios públicos locales y los lugares de trabajo”, disponible: <https://publicservices.international/resources/publications/la-digitalizacin-de-los-servicios-pblicos-locales-y-los-lugares-de-trabajo?id=12784&lang=es>

PSI (2020): “Digitalización: una guía de acción sindical para el trabajo y trabajadores de servicios públicos” disponible:

<https://publicservices.international/resources/digital-publication/digitalizacin-una-gua-de-accin-sindical-para-el-trabajo-y-trabajadores-de-servicios-pblicos?id=11767&lang=es>

PSI (2019): “Digitalization and public services: a labour perspective” available at

<https://publicservices.international/resources/publications/digitalization-and-public-services-a-labour-perspective?id=10382&lang=en>

PSI (2019): “Resumen – La digitalización y los servicios públicos: una perspectiva laboral” disponible: <https://publicservices.international/resources/publications/la-digitalizacin-y-los-servicios-pblicos-una-perspectiva-laboral?id=10296&lang=es>

TUC (2022): “People Powered Technology: Collective Agreements and Digital Management Systems” available at <https://www.tuc.org.uk/resource/people-powered-technology>

Página de internet – Nosso futuro digital:

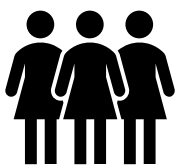
<https://publicservices.international/resources/projects/nosso-futuro-digital?id=11534&lang=pt>

---

# Adendo 1: Direitos de Dados – Informações Adicionais

## Como os empregadores coletam dados?

É muito importante salientar que todos os sistemas e serviços digitais de gestão de pessoal nos locais de trabalho extraem dados dos trabalhadoras. Podemos identificar cinco maneiras em que isso ocorre:



**Coleta direta:** Seu curriculum vitae contém uma enormidade de informações valiosas: ex-empregadores, educação, interesses nas horas de lazer e outras atividades. Os empregadores também podem coletar dados diretamente de seus e suas clientes (o que compram, com que frequência, que produtos ou serviços olham no site, etc.) ou de seu pessoal contratado em um dado momento (por exemplo, com que frequência adoecem, quantas horas ou turnos trabalham, etc.).



**Perfis de dados comprados:** Há muitos assim chamados corretores de dados pelo mundo cujo modelo de negócio está inteiramente voltado para a compra, formatação de pacotes e venda de conjuntos de dados. Estes podem ser conjuntos agregados de dados sobre tráfego, ou dados sobre a “confiabilidade” de grupos particulares de pessoas, ou perfis sobre avaliações de crédito, níveis de saúde ou de educação por região geográfica, ou ainda sobre status socioeconômico.



**Extração de rastros de dados:** Quando você se conecta a seu e-mail ou servidor do trabalho, você está deixando um rastro de suas atividades. Que horas você se conectou, que documentos acessou? Mas há sistemas também, como o Office365, que criam relatórios de quão “produtiva” você tem sido, quanto tempo de “concentração” você tem tido, etc. A gerência vê essas medições também?



**Dados derivados de sensores:** Alguns escritórios têm sensores por todo o prédio: debaixo de mesas para medir quanto tempo elas são usadas ou estão livres; em portas para ver a frequência com que uma sala é usada ou não. Há trabalhadoras que têm que usar escaneadores manuais ou ‘vestíveis’ (“wearables”) como Fitbit

---

ou sistemas de rastreamento de localização. Outros têm sistemas de segurança em seus crachás para facilitar a locomoção por todo o prédio. Todos eles produzem dados que são – ou podem ser – usados pela gerência.



**Dados de áudio e vídeo:** Outros tipos de dados são derivados de sistemas audiovisuais. Mede-se e avalia-se o tom de voz dos trabalhadores de um *call center*, e o que estão dizendo. Grampeamento de telefones móveis. Circuitos internos de câmeras ou reconhecimento facial são usados para localizar e identificar trabalhadores. Embora muito criticados, alguns desses sistemas têm sido usados para prever o estado emocional de trabalhadores: estão cansados? parecem tristes ou frustrados? felizes? nervosos?

### **O que caracteriza o monitoramento digital?**

A despeito do modo de extração, os sistemas digitais de monitoramento e vigilância coletam dados tanto dos trabalhadores quanto de suas ações e não-ações. Ainda que o monitoramento como processo não seja algo novo, a natureza digital dos atuais sistemas tem características particulares que terão influência sobre como os sindicatos devem se relacionar com eles.

*Em primeiro lugar*, os sistemas são difíceis de evitar uma vez que esses sistemas estão integrados a processos e aparelhos de trabalho. Desde reconhecimento facial, passando por aparelhos portáteis, ‘vestíveis’, por sensores espalhados por todo o espaço de trabalho, ao rastreamento de atividades on-line, até o processamento da informação. Todos esses sistemas migraram para a parte do nosso dia no trabalho.

*Segundo*, esses sistemas têm um alcance muito amplo e coletam uma grande quantidade de dados de múltiplas fontes potenciais. *Terceiro*, são instantâneos. Os dados coletados em tempo real são imediatamente analisados. *E em quarto lugar*, eles são interativos, propiciando comunicação em tempo real e *feedback*.

### **Como são usados os dados?**

Os empregadores podem usar esses dados para medir a produtividade e a eficiência dos trabalhadores, como quer que estas sejam definidas. Eles podem elaborar cálculos sobre a probabilidade de que um trabalhador ou uma trabalhadora, por exemplo, cumprirá as metas, será apreciada pelos clientes, será ativa ou dedicada no trabalho. Ou podem usar esses dados para fazer previsões sobre os trabalhadores:



---

qual a probabilidade de que ela ou ele deixem a empresa logo; fiquem doentes; tornem-se mais lentxs; ou se sindicalizem.

Para o que os empregadores usarão os dados exatamente depende da *finalidade* dos sistemas empregados e das análises de dados que realizam. Em alguns casos, xs trabalhadorxs podem concordar com a extração dos dados. Por exemplo, xs trabalhadorxs podem apoiar a extração dos dados para fins médicos ou de segurança para evitar acidentes ou para medir horas de trabalho para evitar o estresse e o esgotamento. O importante é que xs trabalhadorxs saibam e tenham influência sobre a razão da extração de dados ocorrer, os propósitos de qualquer extração de dados, saibam como os dados serão usados e o que acontece com esses dados depois.

---

# Apêndice 2: Por que esses 7 temas de coadministração?

Contudo, estas questões e perguntas não são de modo algum exaustivas, e exigem alguma prática, sobretudo no que diz respeito à forma de reagir às respostas dos gerentes. Eis a razão.

## Transparência e Contratações Públicas

- ✚ Para resolver a questão de que muitos trabalhadoras/comissões de fábrica desconhecem os sistemas algorítmicos existentes em seus locais de trabalho, essas primeiras perguntas são importantes para assegurar a transparência.
- ✚ Muitos desses sistemas são sistemas de terceiros, que a organização que os emprega ou paga por uma licença ou compra direitos de uso. Dependendo do contrato entre o desenvolvedor/vendedor e quem emprega tais sistemas, os direitos de ajustar o(s) algoritmo(s) pode(m) variar. Ademais, é pertinente que os trabalhadoras saibam quem (desenvolvedor/vendedor e/ou usuário) tem acesso a e controle sobre os dados extraídos.

## Responsabilidade

- ✚ Está claro que a introdução de sistemas algorítmicos nos locais de trabalho está influenciando as responsabilidades gerenciais. Muitos trabalhadoras de comissões de fábrica relatam que não fica claro a quem devem recorrer para fazer perguntas e obter respostas. É o departamento de recursos humanos local/central ou o departamento de TI? Quem está realizando as avaliações de impacto e administrando os efeitos das tecnologias? Os trabalhadoras têm o direito de saber.

## Direito a Recurso

- ✚ Dados os impactos reais e potenciais dos sistemas algorítmicos sobre os trabalhadoras, estas e estes devem ter o direito de recorrer contra ações e decisões baseadas só ou parcialmente nesses sistemas.

---

## Proteção de Direitos de Dados

- ✚ Em consonância com o Ciclo de Vida dos Dados no Trabalho, xs trabalhadorxs devem ter, no mínimo, o direito de saber que dados são coletados, com que objetivos e o que acontece com os dados após sua extração.
- ✚ Sin Mas xs trabalhadorxs também devem ter o direito de codeterminar e de editar esses dados.

## Prejuízos e benefícios

- ✚ Essas perguntas estão muito relacionadas com o questionar a gerência sobre que avaliações ou auditorias são conduzidas acerca desses sistemas algorítmicos. De que remédios a gerência dispõe caso sejam identificados prejuízos involuntários ou intencionais?

## Ajustes

- ✚ Este tema relaciona-se com o tema 1 sobre transparência e contratações públicas. Ele indaga acerca de quais direitos a gerência e xs trabalhadorxs têm de modificar os algoritmos caso danos ou outros impactos adversos sejam identificados. Isso é ainda mais pertinente nos casos em que os sistemas sendo empregados pelo serviço público são de terceiros.

## Co-governança

- ✚ O último tema assenta-se sobre os demais perguntando que mecanismos podem ser adotados para que trabalhadorxs e gerência possam cogovernar sistemas algorítmicos. Dado que os níveis de responsabilidade gerencial podem estar muito distantes dxs trabalhadorxs afetadxs, é importante que as gerências que tenham contato mais próximo com xs trabalhadorxs sejam partes na governança desses sistemas.
- ✚ Este tema também aborda a questão de se a gerência e xs trabalhadorxs têm as qualificações e o conhecimento necessários para cogovernar sistemas algorítmicos a contento. Há uma suposição perigosa em muitos modelos de governança de que as gerências de fato compreendem os potenciais impactos dos sistemas algorítmicos que estão empregando. Faz-se necessário treinamento adicional para trabalhadorxs e gerências.