

Assegurando os direitos coletivos sobre os dados



O CICLO DE VIDA DOS DADOS NO TRABALHO - UM GUIA



PUBLIC SERVICES
INTERNATIONAL



THE WHY NOT LAB

O ciclo de vida dos dados é uma ferramenta que ajuda a refletir sobre como os dados são coletados, utilizados, armazenados e eliminados no local de trabalho. Os riscos à privacidade e aos direitos dxs trabalhadorxs podem surgir em qualquer fase do ciclo de vida dos dados.

NEGOCIE

O CICLO DE VIDA DOS DADOS NO TRABALHO

Ao refletir sistematicamente sobre essas fases, xs trabalhadorxs e os sindicatos podem identificar melhor quando e como intervir. A intervenção é importante tanto para mitigar riscos quanto para promover os direitos dxs trabalhadorxs.

A ideia de um “ciclo” é uma ferramenta discursiva útil para incentivá-lx a considerar todas as maneiras pelas quais os dados podem ser usados. No entanto, tenha em mente que o ciclo de vida dos dados não é um processo linear. A partir do momento em que são adquiridos, os dados podem passar por qualquer fase em qualquer ordem, e muitas dessas fases ocorrem simultaneamente!



**ARMAZENAMENTO
DE DADOS &
DESLIGAMENTO**

1

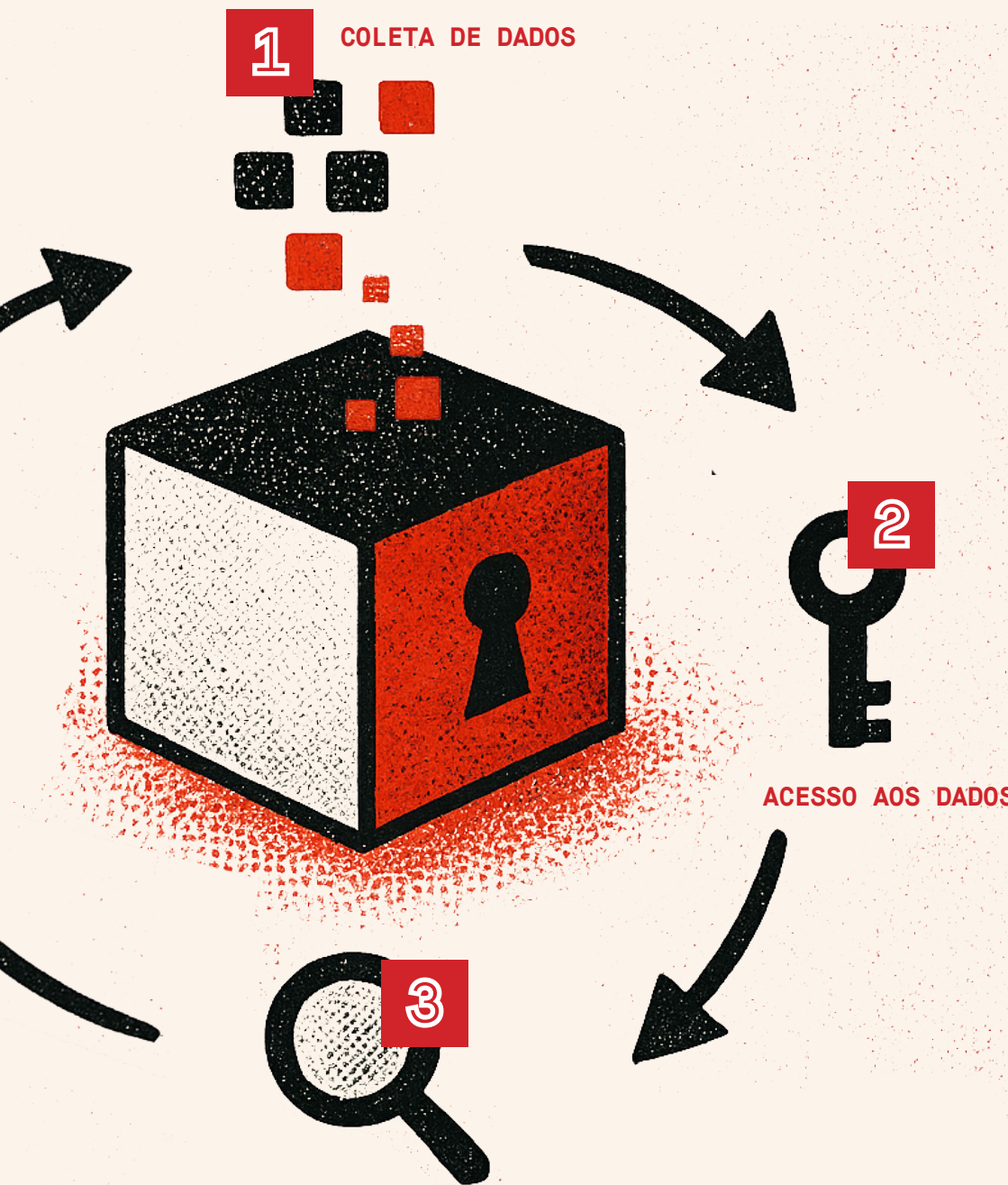
COLETA DE DADOS

2

ACESSO AOS DADOS

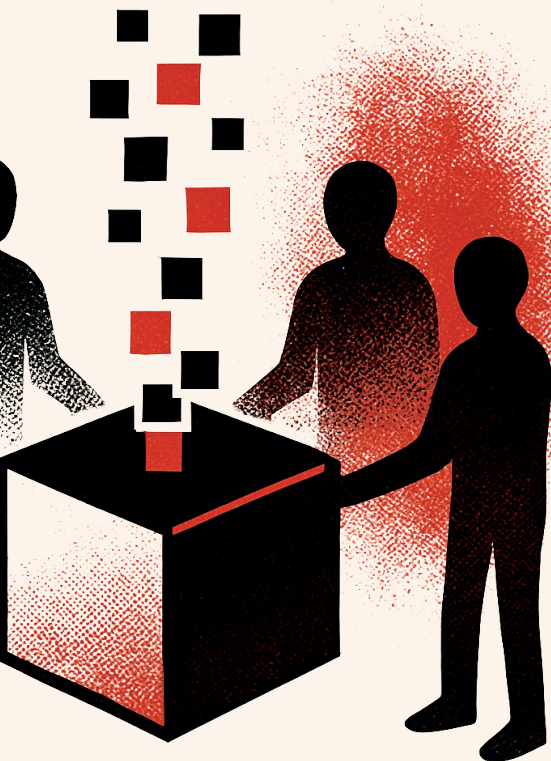
3

ANÁLISE DE DADOS



1

COLETA DE DADOS



A gestão algorítmica e os sistemas de IA são baseados em dados. Os empregadores podem adquirir dados de diferentes maneiras: podem comprar dados de fontes externas; podem contar com os dados incorporados nos sistemas digitais (muitas vezes desenvolvidos externamente) que utilizam; e, normalmente, podem contar com seus funcionárixs como fonte de dados do local de trabalho. Mesmo os resultados de dados processados anteriormente podem representar novas fontes de dados para os empregadores.

Ao limitar os tipos de dados que os empregadores podem coletar, xs trabalhadorxs podem proteger sua privacidade e limitar a eficácia e os tipos de IA e sistemas algorítmicos que os empregadores utilizam.



2

ACESSO AOS DADOS

A informação é poder, e os dados são informação. Por esse motivo, é importante que a administração tome as medidas adequadas para garantir que as informações sejam armazenadas de forma segura e protegida, e que apenas as partes autorizadas tenham acesso a elas.

Os sindicatos e xs trabalhadorxs devem diferenciar entre os diferentes tipos de dados e considerar quais as partes que necessitam de acesso a que tipos de informação.

O acesso aos dados pode ser autorizado ou não autorizado — e xs trabalhadorxs devem ter a palavra final sobre quem tem acesso às informações que lhes dizem respeito. Apenas as pessoas relevantes na organização têm acesso aos dados relevantes? Por exemplo, o acesso é concedido apenas à administração que trabalha dentro da organização? E quanto aos programas ou serviços de software desenvolvidos externamente? Os trabalhadorxs devem saber se terceiros têm acesso aos seus dados. A administração considerou limitar esses direitos nos contratos de aquisição/fornecimento?



O poder dos dados se cristaliza quando eles são analisados e usados para tomar decisões, fazer recomendações ou previsões.

Embora xs trabalhadorxs possam consentir com alguns usos de seus dados, elxs podem se opor a outros. Em última análise, a menos que sejam introduzidas restrições, os dados podem ser usados e reutilizados infinitamente e com objetivos ilimitados.

3

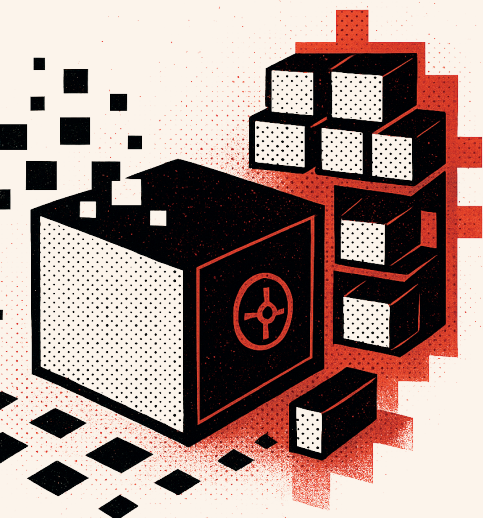
ANÁLISE DE DADOS



Como os dados dxs trabalhadorxs estão sendo usados e analisados e para quais fins? Os trabalhadorxs podem acessar as informações ou inferências que seus dados foram usados para produzir? Elxs podem se opor a usos específicos de seus dados?

Observação: os sindicatos devem estabelecer limites claros sobre como os dados podem ou não ser utilizados. Os sindicatos devem insistir que qualquer uso dos dados seja limitado ao motivo fornecido no momento da coleta inicial dos dados.

ARMAZENAMENTO DE DADOS & DESLIGAMENTO DA EMPRESA



Assim que os dados forem coletados, os empregadores devem determinar onde e como armazenarão essas informações. Os dados são itens estáveis e qualquer informação coletada sobre xs trabalhadorxs pode ser retida indefinidamente. O armazenamento de dados deve continuar sendo uma consideração e uma preocupação importante para xs trabalhadorxs enquanto seus dados forem retidos.

Quando as informações não forem mais necessárias, elas poderão ser destruídas com segurança ou doadas ou vendidas a outra organização. Esse processo de transferência de dados nunca deve introduzir novos riscos para xs trabalhadorxs. Os trabalhadorxs devem saber quais informações estão sendo transferidas e para quem, e devem ter voz nessas decisões.

No que diz respeito ao armazenamento de dados, xs trabalhadorxs devem perguntar: a direção está tomando as medidas adequadas para armazenar os dados com segurança? Em que jurisdição os dados dxs trabalhadorxs são armazenados e como isso afeta seus direitos?

Para o offboarding de dados, considere questões como: o que acontece com os dados após serem utilizados? Eles são excluídos? Os conjuntos de dados e inferências são vendidos/transferidos para terceiros em algum momento?

O CICLO DE VIDA DOS DADOS EM AÇÃO: APLIQUE O QUE VOCÊ SABE

A seguir, apresentamos uma breve atividade desenvolvida para mostrar como a ideia do ciclo de vida dos dados pode ser uma ferramenta conceitual útil para refletir sobre — e defender — os direitos dxs trabalhadorxs em relação aos seus dados.

Você vai ler um breve cenário sobre uma nova tecnologia que está sendo introduzida no local de trabalho. Imagine que este é o seu local de trabalho e que você é responsável por levar as preocupações e demandas dxs funcionárixs à gerência.

Ao ler este cenário, reflita sobre o ciclo de vida dos dados e formule perguntas ou solicitações para as gerências relacionadas a cada etapa do ciclo de vida. Quais ideias você tem e que proteções elas ofereceriam aos trabalhadorxs nessa situação?





A DIREÇÃO APRESENTA UM NOVO APP:

A direção informou aos funcionárixs que elxs devem baixar um novo aplicativo em seus celulares pessoais. O aplicativo será usado para alterar turnos, comunicar dias de licença médica e férias, e seu uso é obrigatório. Além disso, usando dados de localização, o aplicativo registrará automaticamente o tempo de trabalho, verificando a entrada e saída dxs funcionárixs quando elxs estiverem a menos de 5 metros da porta de entrada.

A direção informou aos funcionárixs que os designers do aplicativo estão sediados na Europa e que os dados são armazenados em um servidor da Amazon Web na Índia.

Você tem dúvidas sobre este aplicativo e gostaria de negociar como ele será usado no local de trabalho. Com base no que você sabe, quais perguntas, propostas ou exigências você tem?

QUE IDEIAS VOCÊ TEVE?

FASE 1

Uma exigência: a direção deve ser proibida de exigir que xs funcionárixs baixem um aplicativo em seus telefones pessoais.



Essa é uma forma intrusiva de acessar informações pessoais sobre xs funcionárixs. Muitas vezes, esses tipos de aplicativos podem ser usados para coletar mais dados do que o indicado. Ao usar um telefone fornecido pela empresa, xs funcionárixs podem manter melhor a privacidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

FASE 2

Uma pergunta: considerando que este aplicativo é usado para trocar turnos, como a privacidade dxs trabalhadorxs é mantida?



Se um trabalhador precisa mudar de turno com frequência, isso pode ser devido a motivos pessoais, confidenciais ou relacionados à saúde. O sistema permite que toda a força de trabalho veja quem inseriu solicitações de mudança de turno? Que medidas ou precauções são tomadas para garantir a privacidade dxs trabalhadorxs?

FASE 3

Uma exigência: a direção não deve processar automaticamente o tempo de trabalho, como propôs.



Em muitos locais de trabalho, como hospitais, escolas e administração pública, o trabalho pode ser realizado principalmente dentro de um edifício, mas xs trabalhadorxs podem sair das instalações para cumprir algumas exigências do local de trabalho — como ajudar pacientes a chegar aos seus veículos, supervisionar crianças no recreio ou participar de uma reunião fora do local. Se a direção processar os dados conforme proposto, nenhuma dessas funções de trabalho seria considerada tempo de trabalho.

FASE 4

Uma exigência: os dados dxs trabalhadorxs devem ser armazenados na mesma jurisdição onde xs trabalhadorxs estão empregadxs.



As proteções de dados consagradas na lei variam geograficamente. A melhor maneira de garantir que os direitos dxs trabalhadorxs sejam protegidos, pelo menos no padrão local, é exigir que os dados sejam armazenados localmente e proibir a venda dos dados dxs trabalhadorxs. Isso ajudará xs trabalhadorxs a manter o controle sobre suas informações pessoais.

O CICLO DE DADOS PERTENCE AOS TRABALHADORXS

Da coleta ao armazenamento, os dados no local de trabalho nunca são neutros. Cada gota de informação molda como o poder flui — quem decide, quem observa, quem se beneficia.

Os empregadores e os sistemas digitais sempre buscarão maneiras de ampliar o controle por meio dos dados. Os trabalhadorxs e os sindicatos devem responder com vigilância, criatividade e solidariedade:



- **RESISTA À COLETA INVASIVA**
- **CONTROLE O ACESSO**
- **ESTABELEÇA LIMITES PARA A ANÁLISE**
- **EXIJA ARMAZENAMENTO LOCAL SEGURO.**

Este guia foi desenvolvido pela
Federação Sindical Internacional de
Serviços Públicos em colaboração com
Friedrich Ebert Stiftung & Christina
Colclough do Why Not Lab para
uso dos sindicatos em todo o mundo.



Para saber mais sobre
o nosso trabalho de
digitalização e acessar
recursos úteis, con-
sulte a nossa página
sobre digitalização