

A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT SOBRE TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS: PRIMEIRAS REFLEXÕES SOBRE O NOVO MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

ILO CONVENTION NO. 193 ON DECENT WORK IN THE PLATFORM ECONOMY: INITIAL REFLECTIONS ON THE NEW INTERNATIONAL RULE

Priscila Lauande Rodrigues

RESUMO

A adoção da Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2026, constitui o primeiro instrumento normativo internacional dedicado especificamente à economia de plataformas digitais. Traduz-se em um marco que busca responder às mudanças ocorridas nas relações de trabalho por meio do gerenciamento algorítmico, fenômeno que a doutrina trabalhista vem descrevendo há mais de uma década quanto à automação das funções de monitoramento, vigilância, avaliação de desempenho e tomada de decisões antes exercidas diretamente pelo empregador. O presente artigo tem por objetivo investigar em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno desse fenômeno central, sistematizadas em nove eixos de análise. O exame da arquitetura normativa da Convenção é pontualmente cotejado com a Diretiva (UE) 2024/2831. Adota-se metodologia dogmático-jurídica, de natureza crítico-analítica.

PALAVRAS-CHAVE: gerenciamento algorítmico; economia de plataformas; Convenção nº 193 da OIT; direito comparado do trabalho.

Priscila Lauande Rodrigues

Professora do mestrado e doutorado do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); doutora em Autonomia Privada, Empresa, Trabalho e Proteção de Direitos na Perspectiva Europeia e Inter-nacional pela Università di Roma La Sapienza, com dupla titulação pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); Cultrice della Materia Diritto del Lavoro na Università Europea di Roma; membro do Núcleo de Pesquisa "O Trabalho além do Direito do Trabalho" da USP; advogada e consultora jurídica. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8302076444756798>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2842-4994>. E-mail: prillauande@gmail.com.

ABSTRACT: *The adoption of International Labor Organization Convention No. 193 in June 2026 marks the first international regulatory instrument specifically dedicated to the digital platform economy. It represents a milestone that seeks to address the changes that have occurred in labor relations through algorithmic management – a phenomenon that labor law scholars have been describing for over a decade in terms of the automation of monitoring, surveillance, performance evaluation, and decision-making functions previously carried out directly by the employer. This paper aims to investigate the extent to which the rights and guarantees enshrined in the Convention correspond to the doctrinal arguments formulated around this central phenomenon, systematized into nine areas of analysis. The examination of the Convention is selectively compared with Directive (EU) 2024/2831. A dogmatic-legal methodology of a critical-analytical nature is adopted.*

KEYWORDS: *algorithmic management; platform economy; ILO Convention No. 193; comparative labour law.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O gerenciamento algorítmico como característica central da economia de plataformas; 3 Principais desafios regulatórios do gerenciamento algorítmico; 4 A Convenção nº 193 da OIT: arquitetura normativa e alcance protetivo; 5 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

A adoção, em 12 de junho de 2026, da Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas pela 114ª Conferência Internacional do Trabalho inaugura uma nova fase na construção de um quadro normativo internacional para o trabalho mediado por plataformas digitais. O instrumento responde a transformações estruturais que a economia de plataformas impôs às relações de trabalho na última década e, em particular, ao fenômeno do gerenciamento algorítmico, característica central da economia de plataforma, que se utiliza de sistemas de tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas, aprendizado de máquina e outras tecnologias baseadas em dados, dependente substancialmente do processamento de dados detalhados dos trabalhadores e de metadados.

O debate jurídico travado nos últimos dez anos em torno da denominada uberização do trabalho concentrou-se, predominantemente, na questão da qualificação da relação jurídica, ou seja, a dicotomia entre empregado e trabalhador autônomo. Embora essa discussão preserve sua relevância, porquanto da correta classificação

decorrem consequências determinantes quanto ao regime de proteção aplicável, ela não esgota o conjunto de implicações que o gerenciamento algorítmico suscita. O trabalhador submetido a esse modelo de gestão é confrontado com uma forma de poder diretivo qualitativamente distinta das formas tradicionais, na medida em que é mais abrangente na coleta de dados, mais intensa no monitoramento, mais opaca nos critérios decisórios e, conseqüentemente, mais difícil de contestar por vias convencionais. Os algoritmos passam a assumir funções de direção, avaliação e disciplina, distribuindo tarefas, atribuindo pontuações, definindo remuneração, suspendendo contas e influenciando ou determinando decisões sobre o trabalho de forma automatizada ou semiautomatizada, sem que os parâmetros que as fundamentam sejam acessíveis ao trabalhador exposto.

Desse contexto emerge um conjunto de direitos cuja tutela o debate jurídico trabalhista vinha reivindicando de forma ainda não sistematizada em instrumento internacional vinculante: o direito à explicação das decisões algorítmicas; a transparência sobre os critérios e parâmetros utilizados pelos sistemas de gestão; a proteção de dados pessoais e da privacidade no ambiente de trabalho digitalizado; a autodeterminação digital do trabalhador em relação aos dados que produz no exercício de sua atividade; a portabilidade do histórico profissional; e a exigência de supervisão humana nas decisões de maior impacto sobre as condições de trabalho. A própria Organização Internacional do Trabalho, em relatório preparatório à discussão normativa, reconheceu que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho, lacuna que, somada à ausência de regulação internacional abrangente sobre dados pessoais dos trabalhadores, forneceu o diagnóstico institucional que fundamentou a elaboração do novo instrumento.

É esse acúmulo doutrinário e institucional, e não apenas a controvérsia em torno da qualificação contratual, que fornece o parâmetro adequado para avaliar o que a Convenção nº 193 efetivamente consagrou.

O quadro normativo comparado que precede a Convenção evidencia tentativas parciais de resposta a esse mesmo fenômeno. A Diretiva (UE) 2024/2831 introduz presunção legal de vínculo empregatício e garantias de transparência algorítmica para o trabalho em plataformas; iniciativas nacionais, como o Decreto Trasparenza italiano, avançaram, ainda que de forma isolada, no reconhecimento do direito à explicação algorítmica; e o Regulamento (UE) 2024/1689 (AI Act) impôs obrigações relevantes quanto a sistemas de inteligência artificial de alto risco utilizados em decisões sobre recursos humanos, embora como instrumento de

regulação de mercado, não de tutela laboral específica.

A Convenção nº 193 sucede essas experiências como primeiro instrumento de alcance internacional dedicado ao tema, o que legitima a pergunta que orienta este artigo: em que medida os direitos e garantias por ela consagrados correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas?

Para respondê-la, o artigo reconstrói inicialmente o fenômeno do gerenciamento algorítmico como núcleo do problema regulatório, isolando, em nove eixos, as reivindicações doutrinárias que precederam a Convenção. Em seguida, examina a arquitetura normativa do instrumento, seu processo de elaboração e natureza vinculante, suas definições centrais e o regime que estabelece para a gestão algorítmica e os demais direitos consagrados, cotejando-a, pontualmente, com a Diretiva (UE) 2024/2831. Por fim, apresenta um balanço sobre a correspondência entre o texto convencional e as reivindicações doutrinárias mapeadas.

2 O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO COMO CARACTERÍSTICA CENTRAL DA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

O termo *algorithmic management* (gerenciamento algorítmico) foi introduzido na literatura acadêmica por Lee *et al.* (2015), a partir de pesquisa empírica sobre o funcionamento das plataformas Uber e Lyft. Os autores identificaram que os algoritmos não desempenhavam, naquele contexto, uma função meramente instrumental de otimização logística, mas constituíam a própria inovação organizacional que viabilizava o modelo de negócio. O gerenciamento algorítmico foi por eles definido como o conjunto de algoritmos de *software* que assumem funções gerenciais e os dispositivos institucionais adjacentes que lhes dão suporte na prática, de modo que a atribuição, a otimização e a avaliação do trabalho se realizem por meio de sistemas automatizados (Lee *et al.*, 2015, p. 7, tradução nossa).

A definição inaugural, embora precisa no que descreve, é restrita ao contexto das plataformas de trabalho sob demanda. A literatura subsequente ampliou progressivamente o conceito. Uma segunda perspectiva, de orientação organizacional, compreende o gerenciamento algorítmico como a reformulação, por meio de sistemas computacionais, das três funções gerenciais clássicas: a direção – determinação do que deve ser feito, em que sequência e em que prazo; a avaliação – revisão das atividades realizadas para fins de correção e controle; e a disciplina – atribuição de recompensas e sanções destinadas a obter cooperação e conformidade (Adams-Prassl, 2019). É nesse eixo

que se situa o conceito de subordinação algorítmica, na medida em que a função diretiva do empregador é exercida não por pessoa humana, mas por sistema computacional que processa dados em tempo real, emite ordens, avalia resultados e aplica consequências de modo automatizado ou semiautomatizado, sem que o trabalhador afetado tenha necessariamente acesso aos critérios que orientam essas operações.

Uma terceira definição, de caráter mais abrangente e operacionalmente útil para fins de análise jurídica, descreve o gerenciamento algorítmico como um conjunto diversificado de ferramentas e técnicas tecnológicas para gerenciar remotamente as forças de trabalho, contando com a coleta de dados e a vigilância dos trabalhadores para permitir a tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 1, tradução nossa). Essa formulação é relevante porque desloca o foco do *locus* – a plataforma – para a função – o controle algorítmico do trabalho.

A clareza conceitual exige, ademais, que se distingam dois componentes constitutivos do fenômeno que frequentemente se confundem no debate jurídico. O primeiro é o algoritmo: em sentido técnico, um conjunto finito de regras predefinidas para a resolução de um problema determinado, cujas formas elementares remontam aos sistemas tayloristas de mensuração do trabalho. O que distingue a dimensão contemporânea do fenômeno não é a existência do algoritmo em si, mas a conjunção de três fatores que lhe conferiram escala sem precedentes: a explosão da capacidade computacional, a disponibilidade massiva de dados sobre trabalhadores e o desenvolvimento de técnicas de aprendizado de máquina que permitem ao sistema ajustar seus próprios parâmetros. Importa sublinhar, contudo, que algoritmo e inteligência artificial não são conceitos coextensivos: muitos sistemas de gerenciamento algorítmico operam com regras codificadas e bases de dados estruturadas, sem qualquer componente de aprendizado de máquina.

O segundo componente é o gerenciamento. Seguindo a tradição clássica consolidada por Henri Fayol, as funções gerenciais abrangem o planejamento, a organização, o comando, a coordenação e o controle. O gerenciamento algorítmico opera sobre esse conjunto de forma seletiva: as funções passíveis de codificação numérica (atribuição de tarefas, monitoramento de desempenho, avaliação de produtividade, aplicação de sanções) são progressivamente assumidas por sistemas automatizados. Essa automatização, contudo, não elide a responsabilidade do empregador pelas decisões que o sistema produz, pois são humanas as escolhas que definem seus objetivos, critérios e limites.

Por fim, Jarrahi *et al.* (2021) descrevem o gerenciamento algorítmico como um processo sociotécnico, eis que não se define pela tecnologia isoladamente

considerada, mas pela articulação entre a dimensão técnica – os sistemas adotados e suas capacidades – e a dimensão organizacional, quanto às formas de uso, os objetivos perseguidos e o contexto institucional em que opera. Essa perspectiva é especialmente pertinente, pois impede que o algoritmo seja tratado como variável exógena, neutra ou inevitável. É uma escolha do empregador, que define seus parâmetros, seleciona os dados que o alimentam e responde pelos efeitos que produz sobre os trabalhadores.

Contudo, ainda que sua utilização se dê preponderantemente no ambiente das plataformas de trabalho sob demanda, inclusive em setores como armazéns e centros de distribuição, como demonstra o estudo de Delfanti (2021) sobre a Amazon, sua disseminação progressiva vai além, para setores tradicionais da economia.

A convergência entre a literatura acadêmica sobre gerenciamento algorítmico e o diagnóstico institucional produzido pela própria Organização Internacional do Trabalho permite identificar, com razoável precisão, o conjunto de reivindicações que precederam a elaboração da Convenção nº 193, sistematizadas na seção seguinte. Essa convergência encontra expressão direta no diagnóstico apresentado pelo Bureau Internacional do Trabalho no relatório preparatório à discussão normativa que culminou na Convenção nº 193. O relatório reconheceu expressamente que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho (OIT, 2024, p. 32), lacuna à qual se somava a ausência de regulação internacional abrangente sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, tema disciplinado, até então, apenas por um código de conduta não vinculativo de 1996 (OIT, 2024, p. 32-33). A partir desse diagnóstico, o Bureau recomendou que o novo instrumento oferecesse um quadro claro para enfrentar os desafios relacionados à utilização de algoritmos para organizar, supervisionar ou avaliar o trabalho em plataformas, abordando ainda a suspensão e a cessação de contas e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores (OIT, 2024, p. 116).

3 PRINCIPAIS DESAFIOS REGULATÓRIOS DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

A incorporação do gerenciamento algorítmico no ambiente de trabalho produziu um conjunto identificável de riscos e violações a direitos que a doutrina especializada vem sistematizando ao longo da última década, antecedendo, e em larga medida moldando, a agenda normativa que culminaria na Convenção nº 193 da OIT.

O primeiro eixo é a vigilância e o controle comportamental do trabalhador, mesmo em contextos formalmente classificados como flexíveis ou voluntários. Diferentemente das formas tradicionais de supervisão, mediadas por avaliação humana

e pela presença física, os modelos digitais introduzem mecanismos de monitoramento contínuo, distribuído e muitas vezes imperceptível, capazes de registrar, quantificar e avaliar a atividade humana em tempo real. Sistemas algorítmicos não se limitam, contudo, a registrar o desempenho, mas influenciam ativamente o comportamento dos trabalhadores por meio de mecanismos de indução comportamental. O caso mais documentado é o do *surge pricing* da Uber, no qual o sistema sinaliza tarifas mais altas em determinadas áreas para induzir motoristas a se deslocarem para lá, coordenando o comportamento de uma força de trabalho dispersa em função dos interesses da plataforma, sem qualquer comando direto (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 5-6). A esse mecanismo somam-se práticas de gamificação e o que os autores denominam “alavancas psicológicas”, que se traduzem em notificações enviadas ao trabalhador no momento em que tenta se desconectar da plataforma, informando o quanto ainda poderia ganhar caso permanecesse ativo, com o efeito de desestimular a pausa (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 6). O relatório preparatório da OIT confirma esse diagnóstico em perspectiva mais ampla, ao registrar que os algoritmos são utilizados para atribuir e adjudicar tarefas, definir horários, calcular remunerações, implementar sistemas de classificação e, em última análise, determinar a continuidade da prestação de serviços, com geolocalização, mediação do tempo de distribuição e monitoramento da disponibilidade como práticas comuns em plataformas baseadas em localização (OIT, 2024, p. 20-21).

O segundo eixo é a transparência dos sistemas algorítmicos, entendida como o direito de conhecer previamente os critérios e parâmetros que orientam a atribuição de tarefas, o cálculo da remuneração e as decisões de suspensão ou desativação. A Diretiva (UE) 2024/2831 buscou assegurar esse direito ao exigir que plataformas informassem os trabalhadores sobre o uso de sistemas automatizados de monitoramento e de tomada de decisão, incluindo as categorias de decisões, os parâmetros considerados e os fundamentos dessas decisões (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 4). A opacidade, contudo, permanece um obstáculo estrutural, na medida em que a assimetria de poder gerada pelo desconhecimento do funcionamento desses sistemas dificulta sua contestação pelo trabalhador afetado, que frequentemente sequer sabe que está sendo monitorado ou desconhece os critérios utilizados para sua avaliação.

O terceiro eixo é o direito à explicação e à supervisão humana significativa, analiticamente distinto da transparência por referir-se não aos critérios gerais do sistema, mas à justificativa de uma decisão específica já tomada. A doutrina propõe que decisões automatizadas sejam presumidas como integralmente automatizadas,

salvo demonstração, pela plataforma, de intervenção humana significativa, o que impediria que as empresas alegassem falsamente intervenção humana em decisões que, na prática, são geradas exclusivamente pelo algoritmo, como evidenciado no caso *Uber Drivers v. Uber B.V.*, julgado pelo Tribunal de Apelação de Amsterdã sobre acesso a dados e transparência de decisões automatizadas (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5-6). Decorre dessa lógica a proposta de que decisões que resultem na desativação de contas, as quais equivalem, na prática, a uma forma de demissão, nunca deveriam ser tomadas de forma automatizada. Acrescente-se ainda que o direito de revisão deveria assegurar ao trabalhador a possibilidade de se fazer acompanhar ou representar por sindicato no procedimento de revisão humana (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O quarto eixo é a proteção de dados pessoais, privacidade e portabilidade. O relatório da OIT constatou que nenhuma norma internacional do trabalho regula de forma integral a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, sendo o único instrumento próximo um código de conduta de 1996, desprovido de força vinculante e que não trata especificamente da portabilidade de dados (OIT, 2024, p. 32-33). A portabilidade constitui reivindicação autônoma relevante à mobilidade do trabalhador entre plataformas, na medida em que seu histórico profissional, incluindo classificações e avaliações acumuladas, pode facilitar ou, na ausência desse direito, obstruir essa mobilidade (OIT, 2024, p. 80). Levantamento comparado da própria OIT identificou iniciativas nacionais nesse sentido, como no Chile, em que os dados do trabalhador são declarados “estritamente confidenciais”, utilizáveis apenas no contexto dos serviços da própria plataforma; na Croácia e em Malta, veda-se expressamente o tratamento de dados relativos a conversas pessoais, estado emocional ou de saúde do trabalhador, bem como a coleta de dados fora do período de trabalho; na Grécia, exige-se que o contrato entre plataforma e trabalhador especifique as medidas de proteção de dados adotadas (OIT, 2024, p. 81). Em sentido convergente, a doutrina europeia propõe que direitos já assegurados pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, tais como acesso, retificação, apagamento, restrição do tratamento e portabilidade (artigos 15 a 18 e 20), sejam mais explicitamente reforçados no âmbito da regulação específica de plataformas, e que a vedação ao tratamento de dados não estritamente necessários à execução do contrato seja estendida a categorias sensíveis como filiação sindical e opinião política (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 3-4).

O quinto eixo refere-se a viés e discriminação algorítmica. Na economia de plataformas, o mecanismo mais documentado é a discriminação veiculada por sistemas de avaliação alimentados por dados de clientes, por exemplo, pontuações

e classificações atribuídas por usuários, que muitas vezes refletem preconceitos dos próprios avaliadores quanto a gênero, raça ou sotaque. Esses dados são incorporados pelo algoritmo como métrica objetiva de desempenho, influenciando a distribuição de tarefas, a remuneração e a permanência do trabalhador na plataforma, sem que esta responda diretamente pelos vieses assim introduzidos. A doutrina identifica ao menos seis mecanismos pelos quais sistemas de mineração de dados podem produzir resultados discriminatórios, ainda que sem intenção deliberada: a definição da variável-alvo e dos rótulos de classe que orientam o que o sistema deve prever; a rotulagem dos dados de treinamento, que pode reproduzir preconceitos presentes em decisões humanas anteriores; a coleta de dados de treinamento a partir de amostras não representativas; a seleção de atributos observados pelo sistema; o uso de variáveis aparentemente neutras que funcionam como *proxies* de características protegidas, como código postal em relação à origem racial; e, por fim, o uso propositalmente discriminatório do próprio sistema (Barocas; Selbst, 2016). Tais riscos adquirem contornos específicos na economia de plataformas. A partir de estudo etnográfico sobre a organização de trabalhadores sob demanda, a professora Dubal identificou o fenômeno da discriminação salarial algorítmica, em que a coleta onipresente de dados granulares sobre o trabalhador permite às plataformas produzir remuneração horária imprevisível, variável e individualizada, combinando ciência de dados e psicologia comportamental em técnicas de controle e remuneração que operam de forma mais gravosa sobre forças de trabalho altamente racializadas, por vezes resultando em salários inferiores ao mínimo legal (Dubal, 2023). A opacidade desses sistemas dificulta a própria identificação da discriminação, na medida em que a doutrina antidiscriminatória tradicionalmente exige a demonstração de efeito desproporcional sobre grupo protegido, e como o trabalhador frequentemente não tem acesso aos critérios do sistema que o avaliou, a discriminação algorítmica pode permanecer estruturalmente invisível ao próprio trabalhador.

O sexto eixo é o da saúde e segurança psicossocial dos trabalhadores submetidos ao gerenciamento algorítmico. Duas ordens de evidência sustentam sua autonomia como categoria de risco. Em primeiro lugar, estudos sobre trabalho doméstico mediado por plataformas revelam que trabalhadoras deixam de reportar assédio sexual por receio de receberem avaliação negativa do cliente, evidenciando como sistemas de *rating* podem pressionar o trabalhador a renunciar à própria segurança em favor da manutenção de sua reputação algorítmica (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 9). Em segundo lugar, pesquisa do European Trade Union Institute identificou

que trabalhadores de plataforma enfrentam riscos psicossociais associados a três dimensões, quais sejam isolamento social e físico; transitoriedade do trabalho e ausência de fronteiras de carreira; e o próprio gerenciamento algorítmico combinado à vigilância digital. É necessário um mecanismo de prevenção, avaliação ou mitigação desses riscos, bem como a adoção de medidas sancionatórias para o descumprimento da vedação (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5).

O sétimo eixo diz respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva como resposta institucional à assimetria de poder criada pelo gerenciamento algorítmico. Diante de características estruturais do mercado de trabalho de plataformas, a doutrina defende a organização coletiva como estratégia mais robusta do que códigos de ética ou auditorias voluntárias, desprovidos de força vinculante, propondo que os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores sobre os próprios dados constituam pré-requisito para a autodeterminação digital e para a superação dessa assimetria (Aloisi, 2022; Colclough, 2021). Essa orientação já encontra expressão normativa concreta. Na Espanha, a denominada Lei Ryder assegurou aos representantes dos trabalhadores o direito de serem informados sobre os parâmetros e métricas que orientam decisões algorítmicas com impacto nas condições de trabalho, e a Diretiva (UE) 2024/2831 impôs às plataformas obrigações de informação e consulta aos representantes sobre sistemas automatizados de monitoramento e decisão, prevendo ainda a possibilidade de assistência técnica por especialista escolhido pelos próprios trabalhadores (art. 9). Argumenta-se que o dano causado pelo gerenciamento algorítmico decorre, em boa medida, da forma como esses sistemas classificam e estigmatizam grupos de trabalhadores, o qual exige resposta em nível coletivo, sob pena de deixar o trabalhador isolado diante da assimetria informacional estrutural que o opõe à plataforma (De Stefano, 2018).

O oitavo e último eixo é o da responsabilização (*accountability*), que funciona como fechamento transversal aos demais. A retórica do gerenciamento algorítmico permite às plataformas afastar-se dos efeitos de decisões que, embora automatizadas, resultam de escolhas humanas sobre parâmetros e critérios (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 13-14). A supervisão desses sistemas por autoridades competentes é, ela própria, fonte de disputa institucional. Nesse sentido, a doutrina aponta o risco de sobreposição de competências entre autoridades de proteção de dados e autoridades trabalhistas, questionando se as primeiras, cuja *expertise* é a privacidade, não o direito do trabalho, têm capacidade efetiva para supervisionar obrigações de natureza laboral (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O nono e último eixo diz respeito à classificação jurídica da relação de trabalho. Como já observado na introdução, essa foi, por mais de uma década, a dimensão dominante do debate sobre a economia de plataformas e, a despeito de não esgotar as implicações do gerenciamento algorítmico, permanece central o bastante para não poder ser omitida de qualquer parâmetro de aferição minimamente completo. A dificuldade doutrinária reside em que os testes tradicionais de subordinação, construídos para relações mediadas por supervisão humana direta, nem sempre capturam adequadamente formas de controle exercidas por sistemas algorítmicos. Nesse sentido, o princípio da primazia dos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração sobre a forma contratual adotada pelas partes, consagrado na Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, é o fio condutor que tece esse debate, concentrando-se no exame fático da prestação de serviços, ainda que contratualmente a nomenclatura seja outra.

No que diz respeito ao vínculo de emprego, no contexto brasileiro, levantamento conduzido pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, com 492 respondentes vinculados a plataformas digitais, identificou que o controle sobre o trabalho é exercido por meio da combinação de avaliação de clientes, geolocalização, frequência e tempo de conexão, com intensidade e efeitos distintos conforme a modalidade da plataforma.

Quanto aos trabalhadores de plataformas *location-based* (transporte e entrega), 50,88% relataram sentir muito medo de exclusão ou bloqueio, contra 19,92% dos trabalhadores de plataformas *webbased* (Machado; Zanoni, 2022). A pesquisa revelou ainda que a maioria dos trabalhadores prefere manter a condição de autônomo, sobretudo entre os vinculados a plataformas *webbased* (63,53%), mas, quando questionados especificamente sobre quais direitos deveriam ser garantidos no trabalho em plataformas, a ampla maioria manifestou interesse em ao menos um direito típico da relação formal de emprego, como renda mínima, seguro, aposentadoria ou registro em carteira de trabalho, com apenas 1,7% das respostas indicando desinteresse por qualquer desses direitos (Machado; Zanoni, 2022). Esse dado empírico é revelador para a classificação jurídica especificamente porque documenta uma ambivalência que a subsunção formal do trabalhador a uma única categoria contratual dificilmente capta: a resistência à formalização plena não decorre de desinteresse pela proteção social, mas da percepção, ainda que imprecisa, de incompatibilidade entre os direitos do regime celetista e a flexibilidade de horários que os próprios trabalhadores valorizam nessas ocupações (Machado; Zanoni, 2022), o que reforça, do ponto de vista empírico, a opção doutrinária e normativa por critérios funcionais e fáticos de classificação, em vez de

categorias binárias rígidas.

4 A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT: ARQUITETURA NORMATIVA E ALCANCE PROTETIVO

A aprovação da Convenção nº 193, por 406 votos favoráveis, 8 contrários e 36 abstenções, ao final da 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, representa expressivo esforço diplomático e técnico. Conciliar, em torno de um único texto, tradições jurídicas distintas, modelos de negócio heterogêneos e níveis desiguais de desenvolvimento da economia de plataformas entre os 187 Estados-membros da OIT não é tarefa trivial, e a margem de consenso alcançada, rara em temas de tamanha complexidade técnica e sensibilidade econômica, é, em si, um dado relevante para o balanço que aqui se faz.

A Convenção parte de uma técnica principiológica, estabelecendo conceitos, um piso de proteções e deveres gerais, remetendo aos Estados-membros a escolha dos instrumentos de implementação. Através de leis, regulamentos, acordos coletivos, decisões judiciais, ou qualquer outra forma consistente com a prática nacional (art. 24, 1), os Estados-membros irão incorporar seu conteúdo. Essa opção reforça a principal característica dessa Organização especializada da ONU, o diálogo tripartite entre governos, empregadores e trabalhadores, consagrando a autonomia de cada Estado-membro para adaptar o piso normativo às suas circunstâncias.

Com efeito, para que seja juridicamente vinculante, os Estados devem ratificá-la, entrando em vigor doze meses após o registro das duas primeiras ratificações (art. 27). Antes disso, funciona como relevante parâmetro de orientação de política pública, o qual já foi reconhecido no Brasil, em que o Supremo Tribunal Federal considerou a Convenção como fato jurídico superveniente relevante para o julgamento do Tema 1.291, sobre a qualificação da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e empresas de plataforma.

Do ponto de vista conceitual, a Convenção define “plataforma digital de trabalho” como pessoa jurídica ou, quando cabível segundo o direito nacional, pessoa física que, por meio de tecnologias digitais e mediante sistemas automatizados de tomada de decisão, organiza e/ou facilita a prestação remunerada de serviços solicitados por terceiros, independentemente de o trabalho ser executado *online* ou em local geográfico específico (art. 1, a). É significativo que a própria definição de plataforma incorpore, como elemento constitutivo, o uso de sistemas automatizados de decisão. Essa escolha confirma, no plano normativo, a centralidade do gerenciamento

algorítmico como núcleo do fenômeno que a seção anterior identificou a partir da doutrina.

O “Trabalhador de plataforma digital”, por sua vez, é definido como pessoa empregada ou contratada para prestar serviço organizado ou facilitado por uma plataforma, mediante remuneração ou pagamento, independentemente de sua classificação quanto ao estatuto de emprego (art. 1, b). Isso explica por que a Convenção consegue assegurar direitos a trabalhadores autônomos e empregados sob o mesmo instrumento, sem obrigar os Estados a resolver previamente a controvérsia sobre a natureza jurídica do vínculo.

A Convenção reconhece ainda a figura do “intermediário”, pessoa física ou jurídica que disponibiliza o trabalho por meio de relação contratual com a plataforma e com o trabalhador, ou como parte de cadeia de subcontratação (art. 1, c), previsão relevante para estruturas de terceirização frequentemente utilizadas para diluir responsabilidades na cadeia de prestação de serviços.

Quanto à classificação da relação de trabalho propriamente dita, a Convenção não impõe um modelo específico, mas exige que os Estados-membros tomem medidas para assegurar sua correta determinação, guiada principalmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, considerando as especificidades do trabalho por plataformas digitais (art. 9). Essa disposição consagra o princípio da primazia da realidade, em sintonia com a Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, e com a jurisprudência trabalhista brasileira historicamente construída sobre essa mesma diretriz.

No campo dos princípios fundamentais, a Convenção vincula expressamente a economia de plataformas ao núcleo normativo já consolidado da OIT, em vez de criar regime isolado. Os Estados-membros devem respeitar, promover e realizar, na economia de plataformas, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação e um ambiente de trabalho seguro e saudável (art. 3), ancorando o instrumento na Declaração de 1998 da própria Organização. Essa escolha demonstra que a liberdade sindical e a negociação coletiva, identificadas pela doutrina como resposta estrutural à assimetria de poder do gerenciamento algorítmico, se tornam obrigação expressa dos Estados-membros signatários.

No campo da tutela protetiva, a Convenção inova ao fazer menção à proteção de migrantes e refugiados contra abusos no recrutamento e no engajamento como trabalhadores de plataforma (art. 20), reconhecendo a composição frequentemente

migrante dessa força de trabalho; e à proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo expressamente aqueles perpetrados *online* ou por terceiros como clientes e consumidores (art. 6). Trata-se de uma resposta normativa ao que a doutrina já havia identificado, por exemplo, quanto ao risco de trabalhadoras deixarem de reportar assédio por temor de avaliação negativa do cliente, considerando que parte da avaliação vem dos próprios dados fornecidos pelos clientes.

No campo da saúde ocupacional em sentido mais amplo, a Convenção impõe a adoção de medidas de prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e quaisquer outros danos à saúde (art. 4), com repartição de responsabilidades entre autoridades públicas, plataformas e trabalhadores conforme sua natureza complementar, e assegura ao trabalhador o direito de se afastar de situação de perigo iminente e grave sem sofrer consequências indevidas (art. 5).

O acesso à seguridade social, por sua vez, é assegurado em termos não menos favoráveis do que os aplicáveis a outros trabalhadores da mesma classificação (art. 12), mas garante proteção previdenciária mínima independentemente do reconhecimento do vínculo empregatício, na medida em que a própria Convenção se aplica a todos os trabalhadores de plataforma, estejam ou não em relação de emprego (art. 2, 1, b).

No plano da remuneração, a Convenção assegura que trabalhadores em relação de emprego recebam valor nunca inferior ao salário mínimo legal ou negociado aplicável, excluídas gorjetas e gratificações (art. 10, 2, a), além de compensação por despesas incorridas na execução do trabalho (art. 10, 2, b), determinando ainda que os Estados-membros considerem estender essa mesma proteção a trabalhadores que não estejam em relação de emprego (art. 10, 3).

Em matéria de condições de emprego, a Convenção assegura aos trabalhadores de plataforma o direito de receber, de acordo com a legislação e a prática nacionais, informação tempestiva, verificável e facilmente compreensível sobre os termos e condições de seu emprego ou engajamento (art. 18), e estabelece que essas condições sejam preferencialmente regidas pela legislação do país onde o trabalho é executado, ressalvada disposição diversa em normas nacionais, instrumentos internacionais ou acordos bilaterais ou multilaterais (art. 19), o que se revela particularmente relevante para o caráter frequentemente transnacional da prestação de serviços por plataformas digitais. Essa exigência de transparência sobre as condições de trabalho encontra precedente relevante no direito italiano, em que o Decreto Trasparenza (D. Lgs. nº 104/2022) foi pioneiro ao estender esse tipo de exigência informacional ao conjunto

dos trabalhadores, e não apenas àqueles vinculados a plataformas digitais.

Particularmente ao gerenciamento algorítmico, o núcleo normativo que mais diretamente dialoga com os eixos 1 a 3 e 8 examinados na seção anterior, encontra-se disciplinado nos artigos 13 a 15 da Convenção. O artigo 13 impõe às plataformas o dever de informar os trabalhadores, antes do início do emprego ou engajamento, bem como seus representantes e organizações representativas, sobre o uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos ou métodos similares para monitorar, avaliar o trabalho ou gerar decisões a ele relacionadas, e sobre a extensão em que esse uso impacta as condições de trabalho ou o acesso ao trabalho, resposta direta ao eixo 2 (transparência), embora formulada como dever de informação prévia e genérica sobre a existência e o alcance dos sistemas, não como direito de acesso contínuo aos parâmetros específicos de cada decisão.

O artigo 14 exige que os Estados-membros assegurem o uso responsável de sistemas automatizados pelas plataformas, em consonância com a obrigação de respeitar, promover e realizar os princípios fundamentais do artigo 3, dispositivo de conteúdo mais principiológico do que operacional, que remete à efetividade do “uso responsável” à concretização dos demais direitos consagrados na Convenção.

Já o artigo 15 aproxima-se do eixo 3 (direito à explicação e supervisão humana), eis que quando decisões forem geradas por sistema automatizado, assegura ao trabalhador o acesso, mediante solicitação e sem atraso injustificado, à explicação escrita para decisões significativas que afetem adversamente suas condições de trabalho e seu acesso a ele, bem como à revisão de decisões que resultem em retenção de valores devidos, suspensão ou desativação de conta, ou cessação do vínculo (art. 15, 1); o mesmo dispositivo exige que as plataformas assegurem “envolvimento humano apropriado” na efetivação desse direito (art. 15, 2).

Nesse ponto específico, a Diretiva (UE) 2024/2831 foi mais incisiva, na medida em que proíbe expressamente decisões que limitem, suspendam ou rescindam a relação contratual ou a conta – ou qualquer decisão de efeito equivalente – a menos que sejam tomadas por um ser humano (art. 10, 5), superando a ambiguidade do próprio RGPD quanto a sistemas híbridos que combinam componentes automatizados e humanos, ao se referir amplamente a decisões “tomadas ou apoiadas” por gerenciamento algorítmico (art. 10) (Rodrigues, 2024). A Convenção nº 193 da OIT, ao condicionar a proteção a “envolvimento humano apropriado” sem vedar expressamente a automação integral de decisões de desativação, adota formulação mais branda que a norma europeia nesse ponto específico.

No campo da proteção de dados pessoais, a Convenção estabelece que os Estados-membros devem instituir salvaguardas efetivas e apropriadas quanto aos dados pessoais dos trabalhadores de plataforma, assegurando que sejam tratados apenas para a finalidade legítima de sua coleta, sem processamento posterior incompatível com os direitos e proteções nela previstos (art. 16, 1), e reconhece ao trabalhador o direito de solicitar acesso, retificação e apagamento de seus dados pessoais, observadas as leis de retenção de dados aplicáveis (art. 16, 2). Importante ressaltar que a Convenção não menciona expressamente a portabilidade de dados nem a proteção reforçada de categorias sensíveis (dados de saúde, filiação sindical, opinião política) que a doutrina já reivindicava com base na legislação de proteção de dados.

A Diretiva europeia, novamente, oferece parâmetro de comparação mais detalhado, pois veda expressamente o tratamento de dados pessoais relativos ao estado emocional ou psicológico do trabalhador (art. 7, 1, a), a conversas privadas, incluindo comunicações com representantes sindicais (art. 7, 1, b), e à filiação sindical, origem racial ou étnica, situação migratória, opiniões políticas, crenças religiosas, deficiência, saúde ou orientação sexual (art. 7, 1, e), além de dados biométricos utilizados para fins de identificação (art. 7, 1, f), que são tratados como vedações expressas que a Convenção nº 193 não reproduz, limitando-se à cláusula genérica de finalidade legítima do artigo 16 (Rodrigues, 2024).

Por fim, o artigo 17 veda a suspensão ou desativação de conta, ou a cessação do vínculo, quando fundadas em motivos discriminatórios ou de outra forma ilícitos, e o artigo 21 assegura a trabalhadores e plataformas acesso a mecanismos seguros, justos e efetivos de resolução de conflitos e a reparações apropriadas, que dialoga com a responsabilização anteriormente referenciada, na medida em que criam, ao menos no plano normativo, via de contestação para as decisões que a doutrina apontava como historicamente blindadas pela opacidade algorítmica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo partiu da pergunta sobre em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção nº 193 da OIT correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas. A resposta que a análise permite construir é de correspondência substancial, ainda que parcial e desigual entre os nove eixos examinados na seção 3.

Em ao menos seis das nove dimensões mapeadas, a Convenção oferece resposta normativa direta e, em alguns pontos, superior ao que a própria doutrina havia inicialmente reivindicado: a transparência sobre o uso de sistemas automatizados (art. 13), o direito à explicação e à revisão de decisões significativas (art. 15), a vedação à suspensão e à desativação de contas por motivo discriminatório ou ilícito (art. 17), a extensão da liberdade sindical e da negociação coletiva à economia de plataformas como obrigação expressa (art. 3), a proteção de dados pessoais mediante direitos de acesso, retificação e apagamento (art. 16), e a resposta ao risco de assédio praticado por clientes e consumidores (art. 6), esta última incorporando, de modo relevante, exatamente a lacuna que a doutrina do eixo 6 havia identificado a partir da experiência de trabalhadoras domésticas mediadas por plataforma. A consagração da primazia dos fatos como critério de classificação da relação de trabalho (art. 9) também confirma, no plano normativo internacional, a abordagem que a evidência empírica examinada no eixo 9 já indicava ser a mais adequada à ambivalência real vivida pelos trabalhadores brasileiros pesquisados.

A correspondência, contudo, é incompleta em pontos que não podem ser tratados como secundários. No regime de gerenciamento algorítmico, a Convenção condiciona a proteção do trabalhador a “envolvimento humano apropriado” (art. 15, 2), fórmula mais branda do que a presunção de automação sustentada pela doutrina do eixo 3, segundo a qual toda decisão deveria ser tida como integralmente automatizada, salvo prova em contrário pela própria plataforma. A Diretiva (UE) 2024/2831 foi além nesse ponto específico, ao vedar expressamente que decisões de desativação de conta sejam tomadas sem intervenção humana (Rodrigues, 2024).

Na proteção de dados pessoais, a Convenção tampouco reproduz o rol de vedações expressas a categorias sensíveis, como dados de saúde, estado emocional, filiação sindical, orientação sexual, presente na legislação europeia, nem assegura o direito à portabilidade do histórico profissional, reivindicação que o próprio relatório preparatório da OIT já reconheceu como relevante (OIT, 2024, p. 80). E a cláusula de exclusão do artigo 2º, ao permitir que Estados-membros excluam categorias de plataformas ou de trabalhadores diante de “problemas especiais de natureza substancial”, introduz válvula de flexibilização que pode comprometer a universalidade protetiva que o restante do instrumento constrói.

Este artigo circunscreveu sua análise ao gerenciamento algorítmico na economia de plataformas, recorte que corresponde ao próprio objeto da Convenção nº 193 da OIT. O fenômeno, contudo, não se restringe a esse setor, disseminando-se em

setores como centros de atendimento, armazéns, redes de varejo, serviços financeiros e unidades de saúde, alcançando relações de trabalho regidas pelos institutos clássicos do direito laboral. A Convenção, ao delimitar sua incidência ao trabalho mediado por plataformas digitais, deixa esses trabalhadores sem cobertura normativa internacional específica.

Isso não reduz o mérito da Convenção, cuja adoção consensual representa conquista normativa genuína e resposta, ainda que parcial, a reivindicações doutrinárias acumuladas ao longo de mais de uma década. O gerenciamento algorítmico é, em sua essência, uma manifestação contemporânea do poder diretivo do empregador e, onde quer que se manifeste essa forma de poder, subsiste a mesma assimetria estrutural que historicamente justifica a intervenção protetiva do direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremy. What if your boss was an algorithm? The rise of artificial intelligence at work. ***Comparative Labor Law & Policy Journal***, v. 41, n. 1, 2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3661151>. Acesso em: 15 jul. 2026.

ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: data protection, non-discrimination and collective rights. ***International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations***, 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4235261>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big data's disparate impact. ***California Law Review***, v. 104, p. 671-732, 2016.

COLCLOUGH, Christina. Towards workers' data collectives. In: ***A Digital New Deal***, 2021. Disponível em: <https://itforchange.net/digital-new-deal/2020/10/22/towards-workers-data--collectives/>. Acesso em: 4 dez. 2025.

DELFANTI, Alessandro; RADOVAC, Lilian; TAYLOR, Walker. ***The Amazon panopticon***: a guide for workers, organizers & policymakers. UNI Global Union, 2021.

DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. ***ILO Employment Policy Department Working Paper***, n. 246. Genebra: International Labour Office, 2018.

DUBAL, Veena. **On algorithmic wage discrimination**. University of California, San Francisco, 2023. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4331080>. Acesso em: 2 mar. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention concerning decent work in the platform economy**, 2026 (No. 193). Genebra: International Labour Conference, 114th Session, 12 jun. 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2026.

JARRAHI, Mohammad Hossein; NEWLANDS, Gemma; LEE, Min Kyung; WOLF, Christine T.; KINDER, Eliscia; SUTHERLAND, Will. Algorithmic management in a work context. **Big Data & Society**, v. 8, n. 2, p. 1-14, 2021.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In: **Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems**, 2015, p. 1603-1612.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. **Cadernos CRH**, v. 35, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416.

MATEESCU, Alexandra; NGUYEN, Aiha. Explainer: algorithmic management in the workplace. **Data & Society**, 6 fev. 2019. Disponível em: <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>. Acesso em: 4 dez. 2025.

MOORE, Phoebe V. Watching the watchers: surveillance at work and notes for trade unionists. **International Journal of Labour Research**, v. 9, n. 1-2, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Realizar o trabalho digno na economia das plataformas: Relatório V(1). **Conferência Internacional do Trabalho, 113ª Sessão**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2024.

PONCE DEL CASTILLO, Aída; NARANJO, Diego. Regulating algorithmic management: an assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work. **ETUI Policy Brief**, 2022.08. Bruxelas: European Trade Union Institute, 2022.

RODRIGUES, Priscila Lauande. Diretiva da UE sobre melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *ConJur*, 17 nov. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-nov-17/diretiva-da-ue-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 15 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2024.

Publicado originalmente na Rev. TST, Porto Alegre, v. 92, no 2, p. 44-60, abril/junho 2026