

DIREITOS E REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NA AMÉRICA LATINA



Direitos e regulação do trabalho em plataformas na América Latina

Supervisão geral: Jamila Venturini

Coordenação e revisão: Jamila Venturini e Paloma Lara-Castro

Análise e redação: Marina Meira e Laura Mantilla-León

Pesquisa: Marina Meira, Laura Mantilla-León e Pía Garavaglia

Revisão de estilo: Gastón Wahnish

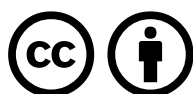
Tradução ao português: Dafne Melo

Design e diagramação: Diego Lepián

Esta publicação foi elaborada pela Derechos Digitales, uma organização independente sem fins lucrativos, fundada em 2005, cuja missão é a defesa, a promoção e o desenvolvimento dos direitos fundamentais nos ambientes digitais na América Latina.

Esta publicação foi possível graças ao apoio da Fundação Ford

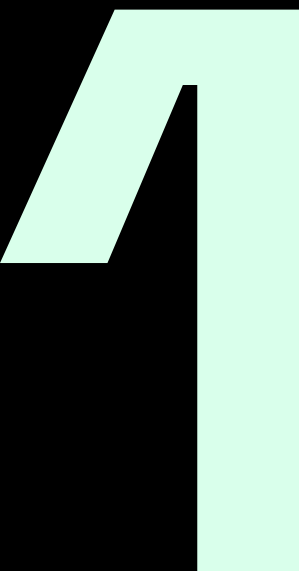
Maio, 2026



Esta obra está disponível sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt-br>

Sumário

Introdução	4
Contexto do trabalho mediado por plataformas digitais na América Latina	7
Análise normativa	12
Antecedentes	13
Análise das leis aprovadas sobre o trabalho em plataformas na América Latina	16
Chile	19
México	22
Uruguai	24
Colômbia	27
Tendências regionais	31
1. Reconhecimento da relação de trabalho e suas limitações	32
2. Reconhecimento de direitos	33
a. Transparência e explicabilidade algorítmica como direitos emergentes no ambiente digital	33
b. Supervisão e revisão humana das decisões automatizadas	34
c. Proteção de dados pessoais	35
d. Direito à desconexão	35
e. Direitos coletivos e liberdade sindical	36
3. Abordagem da interseccionalidade e da discriminação	36
4. Desafios na implementação	38
Considerações finais e recomendações	40



Introdução

Introdução¹

Esta publicação tem como objetivo apresentar uma análise das normas relativas ao trabalho em plataformas digitais aprovadas em diversos países da América Latina. Buscamos identificar como essas regulações fortalecem os marcos normativos existentes para a proteção dos direitos no contexto das tecnologias digitais, bem como os desafios persistentes em suas etapas de regulamentação e implementação.

Partimos do princípio de que os compromissos internacionais e constitucionais dos países latino-americanos com a proteção dos direitos humanos — como a liberdade de expressão, de associação, a privacidade, a proteção de dados pessoais e o trabalho digno — se aplicam ao ambiente digital e, portanto, ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais². Da mesma forma, as leis nacionais relacionadas à garantia desses direitos deveriam ser aplicadas aos trabalhadores e trabalhadoras da economia de plataformas³.

Isso é confirmado pela jurisprudência existente sobre a matéria na região, em que se destacam decisões favoráveis aos trabalhadores e trabalhadoras que atuam em plataformas de entrega em domicílio (como Rappi, iFood ou Pedidos Ya) e de transporte privado (como Uber) na Argentina⁴, no Uruguai⁵, no Chile⁶ e no Brasil⁷, nas quais foram aplicadas medidas relacionadas à garantia do direito à liberdade sindical e à negociação coletiva⁸, ao direito de acesso à justiça⁹ e ao direito ao

1. Agradecemos o apoio da rede International Lawyers Assisting Workers (ILAW), especialmente à sua Coordenadora Regional para a América Latina, pela leitura e pelos valiosos comentários sobre este relatório antes de sua publicação. Para mais informações sobre a ILAW, acesse: <https://www.ilawnetwork.com/es/>

2. Assembleia Geral das Nações Unidas (2023). Resolução sobre a promoção e a proteção dos direitos humanos no contexto das tecnologias digitais. A/RES/78/213. Disponível em: <https://docs.un.org/es/A/RES/78/213> e Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (2023). Resolução sobre as tecnologias digitais novas e emergentes e os direitos humanos. A/HRC/RES/53/29. Disponível em: <https://docs.un.org/es/a/hrc/res/53/29>

3. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a economia das plataformas digitais surgiu na década de 1990 e tem crescido rapidamente, impulsionada por avanços tecnológicos, como o acesso a telefones inteligentes e à internet. Essa área abrange as atividades econômicas realizadas em nível local, regional ou global por meio de uma interface digital que atua como intermediária entre prestadores de serviços e clientes. A economia de plataformas está presente em um número amplo e crescente de setores e subsetores, abrangendo atividades relacionadas a hospedagem; publicidade e pesquisas de mercado; artes, entretenimento e lazer; serviços de cuidado; educação; serviços financeiros; informação e comunicação; transporte e entregas.

4. Tribunal Nacional de Primeira Instância do Trabalho n. 37 da Argentina. Processo n. 46618/2018. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/000085303.pdf>. Em: ILAW (2022). Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2-SP.pdf>

5. Vara do Trabalho da 6ª Turma de Montevideu. Sentença n. 77. Disponível em: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>

6. Tribunal de Apelações de Concepción, Arredondo contra PedidosYA SpA, 15 de janeiro de 2021, Processo n. 395-2020. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/ROL-N%C2%B0395-2020.-C.A.-de-Concepcion.-15012022.pdf>

7. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Atsum 0010258-59.2020.5.03.0002. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>

8. Tribunal Nacional de Primeira Instância do Trabalho n. 37. Processo n. 46618/2018, de acordo com a Convenção n. 87 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos. Ver: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/000085303.pdf>; ver também Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Disponível em: <https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/07/TAC-iFood-MPT-MPF-Ag-Publica-assinado.pdf>

9. Vara do Trabalho da 6ª Turma de Montevideu. Sentença n. 77, em conformidade com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Ver: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2019/11/Sentencia-1%C2%B0-Instancia-UBER.pdf>

trabalho. Embora algumas das normas específicas sobre o tema aprovadas nos últimos anos incorporem parcialmente algumas dessas garantias jurisprudenciais, na prática as categorias criadas para o trabalho mediado por plataformas têm tendido a consolidar esquemas diferenciados que permitem a continuidade das condições de informalidade. Com isso, acabam por limitar um maior desenvolvimento da jurisprudência garantista e consolidar o poder das empresas na definição das relações de trabalho.

Para compreender como esses direitos se desenvolvem, sua interação com outros âmbitos normativos e identificar desafios e caminhos futuros para sua consolidação na região, analisaremos as tendências regionais a partir dos casos de países que já contam com legislação específica sobre o tema: Chile, Colômbia, México e Uruguai. A análise será realizada à luz das discussões na Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas à garantia do trabalho decente na economia de plataformas¹⁰, com o objetivo de destacar como essas tendências podem impactar o contexto regional¹¹.

Do ponto de vista metodológico, conduzimos duas linhas de pesquisa complementares. Em primeiro lugar, realizamos uma revisão da literatura com o objetivo de aprofundar as definições, modalidades e particularidades do trabalho em plataformas digitais; situar esse fenômeno no debate internacional sobre trabalho decente; e analisar seu desenvolvimento no contexto social e tecnológico da América Latina.

Em segundo lugar, **realizamos uma análise legislativa das regulações vigentes no Chile, no México, no Uruguai e na Colômbia**, com o objetivo de identificar seu alcance, limitações e disposições em matéria de direitos humanos, tais como a privacidade e a proteção de dados pessoais, a transparência algorítmica, a não discriminação e a liberdade de associação.

Este relatório está dividido em três seções principais: a primeira fornece um contexto sobre o trabalho mediado por plataformas digitais na América Latina, descrevendo suas tipologias e as características socioeconômicas que caracterizam esse fenômeno na região. A segunda parte apresenta uma análise normativa das regulações existentes. Com base em antecedentes como a associação sindical das pessoas trabalhadoras de plataformas digitais, identificam-se tendências na legislação, bem como suas conquistas e lacunas em matéria de direitos humanos nos ambientes digitais. A terceira identifica um conjunto de tendências observadas na análise. Para encerrar, apresentam-se algumas considerações finais e recomendações com vistas a futuros desenvolvimentos na área de pesquisa e ação coletiva.

10. Ver: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf>

11. Ver: Garavaglia, P. (2025). Por un trabajo digno en la era de los algoritmos. Disponível em: <https://www.derechosdigitales.org/recursos/por-un-trabajo-digno-en-la-era-de-los-algoritmos/> e Garavaglia, P. (2025). Marcos de derechos para el trabajo decente en plataformas: insumos para el debate en el contexto de la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.derechosdigitales.org/recursos/marcos-de-derechos-para-el-trabajo-decente-en-plataformas-insumos-para-el-debate-en-el-contexto-de-la-113a-conferencia-internacional-del-trabajo/>



2

Contexto do trabalho por meio de plataformas digitais na América Latina

Contexto do trabalho por meio de plataformas digitais na América Latina

A economia de plataforma¹² abrange diversos tipos de plataformas digitais, modelos de negócios e setores operacionais presentes na América Latina e no mundo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho¹³ e estudos acadêmicos¹⁴ sobre o tema, o trabalho por meio de plataformas digitais pode ser classificado em dois grupos principais: baseado na web (crowdwork, em inglês) ou baseado na localização (work on-demand via apps, em inglês). A principal diferença entre os dois reside no fato de o trabalho depender ou não de uma localização geográfica específica para ser realizado.

O primeiro se desenvolve por meio de plataformas online que possibilitam a demanda global por serviços e funcionam pela internet. As plataformas digitais de trabalho baseadas na web caracterizam-se por conectar um número indefinido de clientes a pessoas trabalhadoras localizados em qualquer lugar do mundo¹⁵. Nessa modalidade, o trabalho costuma ser realizado remotamente, e as ferramentas necessárias para sua execução são fornecidas pelo próprio trabalhador em sua residência.

Entre as tarefas mais comuns realizadas por meio de plataformas baseadas na web estão o rotulamento de dados e imagens, a transcrição de áudios, a realização de pesquisas e o design de logotipos. Alguns exemplos dessas plataformas no mundo são: Amazon Mechanical Turk (MTurk), Clickworker, Crowdfunder, Freelancer, Prolific¹⁶.

12. Para mais informações, consulte: ACS, Z. J., et al. (2021). The evolution of the global digital platform economy: 1971–2021. *Small Business Economics*. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-021-00561-x>

13. Ver: Organização Internacional do Trabalho (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf; Organização Internacional do Trabalho (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>

14. Ver: De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

15. Ver: ILAW (2025). Colaboración sin protección: cómo se niegan los derechos laborales de las personas que realizan "crowdwork". Disponível em: https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2025/08/ESP-Crowded-Out-of-Protection_FINAL.pdf

16. Organização Internacional do Trabalho (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/encuesta-sobre-trabajadores-en-plataformas-digitales-basadas-en-la-web>

O segundo ocorre em locais geográficos específicos, ou seja, envolve oferta e demanda localizadas. As plataformas digitais baseadas em localização oferecem e alocam serviços tradicionais por meio de aplicativos móveis, que são prestados presencialmente na mesma cidade, como entregas em domicílio, serviços domésticos, transporte privado e até mesmo cuidados pessoais. **Alguns exemplos dessas plataformas em todo o mundo incluem: Uber, iFood, Rappi, Pedidos Ya, Zolvers.** Nosso documento se concentrará nesse segundo grupo.

Apesar de suas diferenças, ambas as modalidades de trabalho por meio de plataformas digitais compartilham características estruturais que permitem uma análise comum¹⁷. Em primeiro lugar, a mediação tecnológica e a velocidade e imediatismo na intermediação e na prestação dos serviços. Ou seja, ambas são viabilizadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TICs), utilizando a internet, bem como a interface de um aplicativo digital para conectar oferta e demanda a uma velocidade extremamente alta, minimizando os custos de transação e acessando “reservas de trabalhadores disponíveis” “just in time”¹⁸.

Em segundo lugar, a “digitalização” do trabalho, que transformou a coleta e a análise de uma ampla gama de dados pessoais e confidenciais em uma condição intrínseca do emprego. Esse processo se baseia em um fluxo maciço de informações, que abrange desde a localização, os movimentos, o comportamento e rendimento dos trabalhadores e trabalhadoras até suas comunicações e dados biométricos, alimentando diretamente a gestão algorítmica da força de trabalho. As plataformas revelam muito pouco sobre como utilizam esses dados para definir salários, fazer acompanhamento, monitorar o rendimento e, em última instância, modelar as condições de trabalho¹⁹.

Em terceiro lugar, a precarização das pessoas trabalhadoras. Seguindo essa lógica, espera-se que a força de trabalho funcione com a fluidez de um software, ao mesmo tempo que é submetida a sistemas de revisão e avaliação que podem ser excessivos. Além disso, essas formas de trabalho têm se desenvolvido à margem dos direitos trabalhistas, excluindo, por padrão, as pessoas trabalhadoras de plataformas das proteções sociais tradicionais. E, em quarto lugar, a classificação dos e das trabalhadoras como prestadores de serviços autônomos. Esse tem sido um pilar fundamental de ambos os modelos de negócios, permitindo que as plataformas contornem obrigações trabalhistas essenciais, como salário mínimo, contribuições para a previdência social, licença médica e férias, entre outras.

17. Ver: Bukht, R. e Heeks, R. (2017). Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431732>

18. Ver: De Stefano, V. (2015). The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

19. Vallas, S.; Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. Annual Review Sociology. 46:273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

A literatura especializada alerta que essas características representam sérios riscos para os “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”²⁰ (universais e aplicáveis a todas as pessoas trabalhadoras). Por isso, são necessárias políticas, medidas e avanços normativos regionais e globais que reconheçam o trabalho em plataformas digitais como uma forma de trabalho e as pessoas envolvidas nele como trabalhadoras, combatendo sua desumanização e precarização.

No entanto, sob uma perspectiva sociológica, o trabalho em plataformas digitais reflete e se alimenta das lógicas mais amplas de precarização e informalização dos mercados de trabalho contemporâneos. É justamente nessas características sociais de natureza estrutural que ele encontra um terreno fértil para sua proliferação e expansão em escala global²¹.

Na América Latina, a economia das plataformas e os empregos que ela possibilita se desenvolveram em um contexto sociotécnico específico, com mercados de trabalho caracterizados por um alto índice de informalidade²². Segundo a OIT²³, em 2022, a informalidade afetava metade da população economicamente ativa da região.

Esse fenômeno é caracterizado por baixos rendimentos, proteção social insuficiente, ambientes de trabalho inadequados e elevada instabilidade no emprego, sendo especialmente grave nas ocupações autônomas e na zona rural. A pandemia da Covid-19 agravou essas condições já existentes, provocando um recuo acentuado com a perda de 49 milhões de empregos no momento mais crítico da emergência socios sanitária.

A informalidade e o aumento do desemprego favorecem o modelo de negócios das plataformas digitais, cuja base é o trabalho precário²⁴. Para as empresas, o lucro reside no aumento substancial da produtividade decorrente da execução constante de microtarefas gerenciadas por meio de algoritmos, associada à ausência de obrigações previdenciárias, que são transferidas para aqueles e aquelas que trabalham. As pessoas trabalhadoras, por outro lado, enfrentam uma realidade de grande dependência e insegurança econômica, frequentemente mascarada por discursos que promovem a autonomia e a flexibilidade²⁵.

20. Organização Internacional do Trabalho (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

21. Cherry, M. A. (2026). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>

22. Derechos Digitales (2023). Food delivery and online marketplace platforms in Latin America: An exploration using Ranking Digital Rights standards. Disponível em: https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/DD_RDR_2023-1.pdf

23. Organização Internacional do Trabalho (2024). Nuevas formas de empleo e informalidad en América Latina y el Caribe. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Nota%20t%C3%A9cnica%20Nuevas%20formas%20de%20empleo%20e%20informalidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

24. Cherry, M. A. (2026). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>

25. Ibid.

Determinar quantas pessoas exercem seu direito ao trabalho por meio de plataformas digitais é uma tarefa complexa, reconhecida como tal pelos principais organismos internacionais e regionais²⁶. Na verdade, não há informações públicas na América Latina sobre o número real de pessoas envolvidas no trabalho mediado por plataformas, nem sobre o tipo de plataforma à qual estão vinculadas. Essa lacuna de dados dificulta o próprio exercício de regulação e formulação de políticas públicas para essa forma de trabalho em expansão na região.

Embora os dados relativos à América Latina e ao Caribe sejam escassos, as estimativas disponíveis da OIT revelam uma participação significativa do trabalho por plataformas nos mercados de trabalho. **Por exemplo, na Argentina, o emprego em plataformas representou aproximadamente 1% do total de empregos em 2018; na Colômbia, 0,9% em 2020; e na República Dominicana, 0,8% até junho de 2020. No Brasil, estima-se que esse trabalho representasse 1,7% dos empregos registrados como ocupação principal em 2022. E, finalmente, no Chile, o número estimado foi de 0,5% do total de empregados, de acordo com dados da pesquisa de emprego coletados entre 2021 e 2023²⁷.** Esses números evidenciam que o trabalho em plataformas digitais é a principal atividade econômica de um número significativo de pessoas na região, que se inserem nessas dinâmicas sob o pretexto de trabalho autônomo e diversificação de renda, mas que, na prática, encontram ali sua única forma de sustento econômico, sem garantias de estabilidade no emprego, sem salário mínimo, nem formas de proteção e previdência social básica, como saúde ou aposentadoria.

26. Organização Internacional do Trabalho (2024). Nuevas formas de empleo e informalidad en América Latina y el Caribe. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Nota%20t%C3%A9cnica%20Nuevas%20formas%20de%20empleo%20e%20informalidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

27. Ibid.



3

Análise normativa

Análise normativa

Antecedentes

Vários fatores contribuíram para o avanço de regulações específicas para o trabalho mediado por plataformas digitais na América Latina. A seguir, nos aprofundamos em um desses fatores: as lutas e os avanços da organização social e sindical das pessoas que trabalham em plataformas na região e que, em muitos casos, constituem a antessala da regulação atual.

O direito à liberdade de associação e de sindicalização tem sido uma luta histórica e estrutural no mundo do trabalho²⁸. No contexto específico das plataformas digitais de trabalho, as transformações na natureza das relações de trabalho têm gerado impactos no exercício da liberdade sindical e do direito de associação. Sem dúvida, o emprego por meio de plataformas e a digitalização do trabalho acrescentam novas camadas de complexidade a um cenário já marcado pela informalidade, pela desigualdade e pelos baixos salários²⁹. Nesse contexto, tanto o conceito de trabalho quanto as formas de organização sindical tiveram que ser redefinidos para incorporar novos atores, condições de trabalho e fatores de risco, como a gestão algorítmica ou a suposta autonomia que caracteriza essas modalidades, integrando-se progressivamente às lutas das pessoas trabalhadoras em todo o mundo³⁰.

28. Para mais informações, consulte: A Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 23.4), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) (artigo 22.1) e a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho constituem as bases para o reconhecimento do direito à liberdade de associação. Regionalmente, a Carta da OEA (artigo 45), a Declaração Americana dos Direitos Humanos (artigo 22) e o Protocolo de San Salvador (artigo 8).

29. Scasserra, S. e Oliveira de Souza, M. (2024). Freedom Of Association Of Workers From A Global South Perspective: In Search Of A Collective Approach In The Digitized Work Environment. Disponível em: <https://www.global-solutions-initiative.org/publication/freedom-of-association-of-workers-from-a-global-south-perspective-in-search-of-a-collective-approach-in-the-digitized-work-environment/>

30. Ramírez-Bustamente, N. et al. (2021) ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. Borradores de Trabajo y Derecho No. 1, Universidade dos Andes. Disponível em: <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/046a54d8-2921-4f95-afc3-c3c36adc5244/content>

Assim, consolidaram-se estratégias de resistência não convencionais que moldam a representação e a voz coletiva das pessoas trabalhadoras das plataformas digitais³¹. Diante da fragmentação inerente ao trabalho por meio de plataformas³², a ação coletiva e sindical se reinventou, incorporando canais digitais para tecer laços de solidariedade e defender direitos.

Apesar da dispersão geográfica, da interação limitada entre as pessoas trabalhadoras e do caráter individualizado das tarefas, surgiram táticas de resistência por meio da internet e das redes sociais. Nesses espaços, não só se compartilha conhecimento sobre o funcionamento das plataformas, mas também se organizam ações coletivas, como boicotes coordenados (desinstalando os aplicativos e recusando pedidos), greves e protestos urbanos, com o objetivo de pressionar e paralisar os sistemas de intermediação³³.

Na América Latina, a crise social e sanitária decorrente da pandemia da Covid-19 acentuou fortemente a precariedade no trabalho e os riscos enfrentados pelas pessoas cujo sustento depende do trabalho por meio de plataformas digitais³⁴. Esse cenário levou milhares delas a se manifestarem contra as condições injustas do modelo de negócios da chamada economia de plataformas³⁵. Em abril de 2020, em plena pandemia, foram coordenados pela internet protestos em grande escala em diversos países da região, com uma participação especialmente visível de entregadores a domicílio. O papel deles foi fundamental, pois foram quem garantiram o abastecimento de bens essenciais, como alimentos e medicamentos, durante a crise³⁶. Os protestos se intensificaram em julho daquele mesmo ano, com mobilizações em massa que abrangeram dez cidades brasileiras e outros países da região, incluindo Colômbia, Equador, Peru, Argentina, Chile e México.

Essas mobilizações foram um marco, pois representaram um dos primeiros exemplos de organização coletiva da pessoas trabalhadoras de plataformas digitais a nível global³⁷. Seu alcance e escala foram notáveis³⁸, uma vez que foram coordenadas entre vários países em torno de demandas comuns. Nesse contexto, as mobilizações colocaram as grandes empresas de trabalho por plataforma baseadas em localização como eixo central das reivindicações. Conforme destaca a literatura sobre o tema, a ação sindical transfronteiriça é fundamental no contexto da economia de plataformas, uma vez que essas empresas tendem a se

31. Hidalgo, K.; Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

32. Yao, Z., et al. (2021). Together but alone: Atomization and peer support among gig workers. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 5(CSCW2), 1-29. Disponível em: <https://kraut.hciresearch.info/wp-content/uploads/zheng21-TogetherAloneGigworkersSupport.pdf>

33. CUT, UNIDAPP, Solidarity Center, Redal, Defens y Viva La Ciudadanía (2023). Lo digital no quita los derechos laborales. Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales. Disponível em: <https://reformassociales.com/wp-content/uploads/2023/06/Lo-digital-no-quita-los-derechos-laborales-WEB.pdf>

34. Howson, K., et al. (2022). Sin máscara: Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de Covid-19. Revista internacional del trabajo. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

35. Hidalgo, K. e Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

36. Suárez-Morales, Z. B., Hernández Díaz, M. R., Mantilla-León, L. C., & Agudelo-Londoño, S. M. (2025). Digital Work in Times of COVID-19 Pandemic, the Case of Delivery Riders in Bogotá: I'd Rather Work with COVID than Starve. Gerencia y Políticas de Salud, 24. Disponível em: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps24.dwtc>

37. Howson, K., et al. (2022). Sin máscara: Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de Covid-19. Revista internacional del trabajo. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

38. Ibid.

posicionar estrategicamente como transnacionais e deslocalizadas, em parte para contornar a regulação e a responsabilidade a nível local³⁹.

As ações coletivas mencionadas, juntamente com outras ocorridas entre 2018 e 2019, antecederam a criação dos primeiros sindicatos das pessoas trabalhadoras de plataformas digitais na América Latina. Em 2017, o sindicato da Cornershop no Chile se consolidou⁴⁰. Em 2018, foi criada a Associação de Funcionários de Plataformas (APP, na sigla em espanhol) na Argentina⁴¹; no mesmo ano, foi fundado o Sindicato Único dos Entregadores (SINUREP, na sigla em espanhol) no Uruguai⁴², com o apoio da Federação Uruguaia dos Empregados e Empregadas do Comércio e dos Serviços (FUECYS, na sigla em espanhol)⁴³. Em 2020, foi criado o Movimento Nacional dos Entregadores de Plataformas Digitais na Colômbia, seguido pela consolidação do Sindicato dos Trabalhadores de Plataformas (UNIDAPP, na sigla em espanhol). Em 2021, foi criada a Frente dos Trabalhadores de Plataformas Digitais do Equador (FRENAPP, na sigla em espanhol) e, no mesmo ano, surgiu a União Nacional dos Trabalhadores de Aplicativos e Entregas do México (UNTA, na sigla em espanhol).

Os diversos sindicatos têm coletado as insatisfações, as experiências e os problemas cotidianos das pessoas trabalhadoras das plataformas para promover reivindicações trabalhistas concretas. Com o tempo, o alcance de suas reivindicações se ampliou, voltando-se não apenas para as empresas, mas também para o Estado e para as autoridades locais e nacionais. Assim, o papel dos sindicatos e da luta coletiva na obtenção de regulações para o trabalho em plataformas na América Latina e no mundo vem se consolidando como um pilar fundamental. Justamente, no âmbito das mesas de negociação tripartites impulsionadas, em alguns casos, pelos coletivos das pessoas trabalhadoras de plataformas digitais⁴⁴, foi criado o terreno propício para as reformas legislativas que temos observado nos últimos anos nos países da região.

39. Katta, S., Badger, A., Graham, M., Howson, K., Ustek-Spilda, F., e Bertolini, A. (2020). (Dis) embeddedness and (de) commodification: COVID-19, Uber, and the unravelling logics of the gig economy. *Dialogues in Human Geography*. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2043820620934942>

40. O CornerShop foi um aplicativo chileno de intermediação de compras em supermercados e lojas diversas, que esteve em operação entre 2025 e 2023. Em 2021, foi adquirido integralmente pela empresa Uber, que, em 2023, descontinuou o serviço, substituindo-o pelo UberEats. Para mais informações, consulte: <https://www.latercera.com/tendencias/noticia/cornershop-llego-a-su-fin-que-otras-aplicaciones-de-delivery-puedes-utilizar-para-comprar/LUTMMFN3NB-F6LCAKB76FLAZ3VI/>

41. Para mais informações, consulte: <https://www.laizquierdadiario.com/Nace-APP-un-sindicato-para-los-trabajadores-de-plataformas>

42. González, A. (2021). Identidad, organización y acción colectiva. El caso de los trabajadores de delivery en Uruguay. Universidad de la República (Udelar). Disponível em: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/29166>

43. CUT, UNIDAPP, Solidarity Center, Redal, Defens y Viva La Ciudadanía (2023). Lo digital no quita los derechos laborales. Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales. Disponível em: <https://reformassociales.com/wp-content/uploads/2023/06/Lo-digital-no-quita-los-derechos-laborales-WEB.pdf>

44. Para mais informações, consulte: <https://latamgremial.com/mexico-sindicatos-celebran-avance-historico-en-la-reforma-del-trabajo-por-plataformas-pero-advierten-riesgos-en-su-implementacionn/>; <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2025/8/reivindicaciones-historia-y-desafios-del-trabajo-en-plataformas/>; <https://www.derechos-digitales.org/recursos/la-reforma-laboral-de-colombia-y-el-trabajo-por-plataformas-digitales-ecos-de-luchas-previas-y-desafios-que-persisten/>; <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2025/03/25/tras-acusacion-de-la-cut-direccion-del-trabajo-despliega-fiscalizacion-nacional-a-apps-de-delivery.shtml>

Análise das leis aprovadas sobre o trabalho em plataformas na América Latina

Conforme mencionado anteriormente, no contexto global e regional de aceleração da digitalização do trabalho, o crescimento da economia das plataformas tem ocorrido paralelamente aos processos de intensificação da precarização do trabalho. A expansão das modalidades de trabalho mediadas por plataformas e algoritmos opacos, caracterizadas por altos níveis de informalidade, instabilidade de renda e enfraquecimento dos direitos coletivos, colocou em evidência os desafios que os marcos normativos trabalhistas tradicionais enfrentam para oferecer uma resposta adequada a essa nova forma de trabalho.

Embora os direitos trabalhistas existentes e os princípios gerais de proteção do trabalho devam ser aplicáveis da mesma forma ao trabalho mediado por plataformas, sua eficácia é desafiada pelas particularidades do ambiente digital. Diante desse cenário, que se soma a um contexto regional de regulação desigual em matéria de proteção de dados⁴⁵, diferentes países começaram a avançar em regulações específicas voltadas a fortalecer esses marcos, reconhecer direitos e estabelecer pisos mínimos de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, levando em conta as dinâmicas específicas do trabalho em plataformas, com foco na categoria do trabalho baseado na localização.

Esse tipo de medida regulatória não tem origem na América Latina, mas possui antecedentes importantes em outras jurisdições. Um fato relevante foi a aprovação, no estado da Califórnia, do Projeto de Lei n. 5 (AB5) da Assembleia da Califórnia, em 2019, que reforçou a presunção de relação de trabalho e ampliou o acesso das pessoas trabalhadoras às proteções trabalhistas básicas contra a classificação como prestadores de serviços autônomos⁴⁶. Posteriormente, na Europa, a Espanha aprovou, em 2021, a chamada “Lei Rider” (Decreto-Lei Real n. 9/2021) que, entre outras medidas, estabeleceu a presunção de relação de trabalho para os entregadores e entregadoras de plataformas e reconheceu o direito dos representantes sindicais de ter acesso aos algoritmos que afetam suas condições de trabalho⁴⁷.

A partir de 2022, essas discussões começaram a se traduzir em normas concretas também na América Latina, sendo o Chile o primeiro país da região a aprovar uma lei específica sobre o tema. Desde então, e até o encerramento desta pesquisa, foram aprovadas quatro regulações na região —no México, no Uruguai e na Colômbia (além do Chile)—, cada uma com abordagens e níveis de proteção distintos, todas elas voltadas para modalidades de trabalho em plataformas baseadas na localização. Ao mesmo tempo, há processos legislativos e debates em andamento em outros países, como

45. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/proteccion-de-datos-en-america-latina-avances-tensiones-y-desafios-pendientes/>

46. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4316719

47. <https://en.ilr-rit.org/article/pubid/23799/>

Argentina⁴⁸, Brasil⁴⁹, Costa Rica⁵⁰, Equador⁵¹, Panamá⁵², Paraguai⁵³, Peru⁵⁴ e República Dominicana⁵⁵ (ver mapa e tabela em anexo).

Nesse contexto, a presente seção tem como objetivo analisar as leis já aprovadas na América Latina, descrevendo suas características e analisando tanto suas convergências quanto suas tensões, o que permite identificar tendências regulatórias regionais. Essa análise, por sua vez, destaca aspectos relacionados à proteção de dados pessoais, à transparência e à explicabilidade dos sistemas algorítmicos de gestão do trabalho, bem como às garantias contra práticas discriminatórias, especialmente aquelas mediadas por tecnologias automatizadas de tomada de decisão.

48. Entre 2019 e janeiro de 2026, foram apresentados cerca de 28 projetos de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais na Argentina. Destacam-se iniciativas como o Projeto de Lei 532/23, do Senado (que cria uma figura jurídica específica para os trabalhadores e trabalhadoras de plataformas, com acesso à previdência social, seguros contra riscos, e maior transparência na atribuição de tarefas por meio de algoritmos) e o Projeto de Lei 1369/24, da Câmara dos Deputados (que enquadra esse tipo de trabalho no regime geral da Lei do Contrato de Trabalho, reconhecendo, portanto, uma relação de dependência). No entanto, essas propostas não avançaram além da discussão nas comissões e perderam o status parlamentar devido à falta de consenso político e à resistência do setor empresarial. Paralelamente, o Ministério do Trabalho elaborou, em 2022, um anteprojeto de estatuto do trabalhador de plataformas digitais sob demanda, com o objetivo de estabelecer direitos trabalhistas mínimos para o setor. O texto previa o registro obrigatório das plataformas, a cobertura de seguro contra acidentes, o direito à representação sindical e limites aos bloqueios arbitrários. Embora tenha sido apresentado em fóruns de diálogo social, o anteprojeto acabou não sendo encaminhado ao Congresso. Em dezembro de 2025, o Poder Executivo apresentou um projeto de reforma trabalhista que cria um “Regime dos Serviços Privados de Mobilidade de Pessoas e/ou Entrega que utilizam plataformas tecnológicas”, segundo o qual os trabalhadores de plataformas digitais são considerados autônomos. O projeto de reforma tem sido questionado, criticado e rejeitado por grupos de trabalhadores do setor.

49. Entre 2020 e janeiro de 2026, foram apresentados cerca de 35 projetos de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais no Brasil. Em 2024, houve uma tentativa do governo federal de propor um projeto de lei (PLP 12/2024) que alterasse a legislação trabalhista para regulamentar os direitos dos motoristas de aplicativos de transporte. Esse projeto, resultado de um processo prévio de negociações tripartites entre o governo, as empresas e os representantes dos trabalhadores, foi encaminhado ao Congresso em fevereiro daquele ano e visava fortalecer direitos como o salário mínimo, a negociação coletiva, as contribuições para a previdência social por parte das empresas e as licenças-maternidade. Os aplicativos de entrega não foram incluídos no projeto devido à falta de consenso quanto à questão da subordinação nesse setor. Em 2025, foi apresentado o Projeto de Lei 5547/2025, que visa a criação do Estatuto Nacional do Trabalhador de Aplicativos e da Economia Digital (Entaed), com disposições sobre transparência algorítmica, proteção de dados pessoais, segurança e proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. Ao contrário da tendência legislativa no país, voltada especificamente para a regulamentação das plataformas de entrega em domicílio e de transporte, esse projeto de lei apresenta uma visão abrangente da economia das plataformas, o que proporcionaria maiores garantias para esse setor.

50. Entre 2019 e janeiro de 2026, foram apresentados 7 projetos de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais na Costa Rica. Quatro projetos voltados para garantir os direitos trabalhistas dos setores de entregas em domicílio e transporte privado continuam em tramitação. Em 2024, foi apresentado um projeto de lei (Processo n. 24.500) que visa reformar o Código do Trabalho para incluir a existência de um contrato individual de trabalho para as pessoas que prestam serviços de entrega por meio de plataformas digitais.

51. Entre 2021 e 2024, o Parlamento equatoriano debateu cerca de três propostas legislativas para proteger os trabalhadores de plataformas digitais. A primeira iniciativa reconhecia a relação de dependência e integrava o setor ao sistema de previdência social. Em 2022, foi apresentada uma segunda proposta, que regulamentava jornadas de trabalho, condições de trabalho, contratos, endereços fiscais e transparência algorítmica. A Comissão do Direito ao Trabalho, subordinada à Assembleia Nacional do Equador, analisou ambas as iniciativas juntamente com outras propostas sobre venda direta e trabalho autônomo, propondo sua unificação e recomendando, por fim, que se concentrasse na regulamentação específica do trabalho em plataformas. O projeto de lei unificado incluía aspectos chave, como a filiação obrigatória ao seguro social, o fornecimento de equipamentos de proteção e a instalação de escritórios físicos, o acesso a informações transparentes sobre algoritmos, a proteção contra assédio e mecanismos de resolução de conflitos. No entanto, o processo ficou estagnado: embora o projeto tenha chegado à segunda leitura, nem a assembleia transitória (2023–2025) nem a atual (2025–2029) o incluíram na pauta.

52. Em 2025, a Diretoria de Participação Cidadã do Panamá apresentou um projeto de lei para criar um registro das pessoas que trabalham em aplicativos de entrega em domicílio. Esse registro estaria sob a supervisão do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento Trabalhista e visa garantir a proteção trabalhista e a fiscalização tributária.

53. Entre 2019 e janeiro de 2026, foram apresentados cerca de 7 projetos de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais no Paraguai. Essas iniciativas têm se concentrado nos setores de entregas em domicílio e transporte privado. Em 2025, o Senado apresentou um projeto de lei (Expediente: S-2503076), que visa criar um ambiente seguro e uniforme para esses trabalhos em âmbito nacional. O projeto de lei estabelece disposições sobre a transparência no uso de dados pessoais, a criação de um registro obrigatório para os trabalhadores de plataformas digitais, a proibição da discriminação e a criação de mecanismos de reclamação.

54. No Peru, foram apresentados cerca de 5 projetos de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais. Como tendência, os projetos têm se concentrado em garantir a segurança dos usuários das plataformas, por exemplo, reclassificando as empresas de transporte como empresas de serviço público de táxi, exigindo licenças específicas e outros requisitos próprios do transporte público tradicional. Em 2019, o Congresso apresentou um projeto de lei para regulamentar o trabalho por meio de plataformas a partir da perspectiva do emprego digno, incluindo disposições como o direito a um contrato de trabalho, segurança no trabalho e previdência social, transparência e acesso à informação, direito à sindicalização, entre outras. Esse projeto de lei está em tramitação na Comissão de Trabalho e Previdência Social até janeiro de 2026.

55. Em 2025, o Senado da República Dominicana apresentou um projeto de lei (00882-2025-PLO-SE) que visa regulamentar, especificamente, o trabalho em plataformas digitais de transporte. A iniciativa será analisada por uma Comissão Especial que estudará a criação de uma lei específica, à parte do novo Código do Trabalho proposto pelo Poder Executivo nesse mesmo ano.

Legislação para regulamentar o trabalho por meio de plataformas (com base na localização) na América Latina e no Caribe				
País	Até o momento, existem PLs	#	Até o momento, existem leis	Título
Chile	N/A	N/A	Sim	A Lei 21431 altera o Código do Trabalho, regulamentando o contrato de trabalhadores de empresas de plataformas digitais de serviços.
Colômbia	N/A	N/A	Sim	Lei n. 466 de 2025, por meio da qual se alteram parcialmente as normas trabalhistas e se aprova uma Reforma Trabalhista para o trabalho decente e digno na Colômbia.
Mexico	N/A	N/A	Sim	DECRETO que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais.
Uruguai	N/A	N/A	Sim	Lei n. 20.396, que estabelece níveis mínimos de proteção para os trabalhadores que desenvolvam tarefas por meio de plataformas digitais, garantindo condições de trabalho justas, dignas e seguras.
Argentina	Sim	28	Não	N/A
Bolívia	Sim	1* (*Arquivado)	Não	N/A
Brasil	Sim	35	Não	N/A
Costa Rica	Sim	7	Não	N/A
Cuba	Não	N/A	Não	N/A
Equador	Sim	3	Não	N/A
El Salvador	Não	N/A	Não	N/A
Nicarágua	Não	N/A	Não	N/A
Honduras	Não	N/A	Não	N/A
Panamá	Sim	1	Não	N/A
Paraguai	Sim	7	Não	N/A
Peru	Sim	5	Não	N/A
República Dominicana	Sim	1	Não	N/A
Venezuela	Não	N/A	Não	N/A

Chile

Em 2022, a aprovação da Lei n. 21.431 transformou o Chile no primeiro país da América Latina a adotar uma regulação específica para o trabalho mediado por plataformas digitais. Antes da lei, o Ministério do Trabalho e Previdência Social havia sustentado que a determinação do caráter trabalhista dessas relações deveria ser decidida caso a caso pelos tribunais, o que deu origem a um número crescente de litígios em torno de sua qualificação jurídica, tanto na esfera administrativa, quanto na judicial. Nesse contexto, diversas decisões judiciais passaram a reconhecer a existência de subordinação e dependência nas atividades laborais mediadas por plataformas digitais, configurando o cenário que impulsionou a iniciativa legislativa⁵⁶.

O debate legislativo se estendeu por mais de dois anos⁵⁷, contando com a participação, entre outros, da Central Unitária dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Chile (CUT). O resultado foi o estabelecimento de um regime jurídico que incorpora o trabalho em plataformas ao direito trabalhista, mas mantém uma distinção binária entre pessoas trabalhadoras assalariadas e autônomas, com base nos critérios tradicionais já existentes no Código do Trabalho local, relacionados especialmente à subordinação. Foi estabelecido um prazo de três anos para a adequação à lei para as empresas cujas pessoas trabalhadoras no Chile representassem menos de 15% de sua força de trabalho total⁵⁸ — uma disposição especialmente relevante, dada a grande presença de plataformas de caráter transnacional. Para as demais empresas, o prazo para adequação à lei foi de seis meses.

A Lei 21.431 incorpora um novo capítulo ao Código do Trabalho, intitulado “Do trabalho por meio de plataformas digitais de serviços”. Nele é estabelecido um conjunto de garantias comuns e diferenciadas, de acordo com as categorias das pessoas trabalhadoras dependentes e independentes. Enquanto medidas relacionadas a questões como remuneração, conteúdo e término dos contratos de trabalho, proteção contra riscos ocupacionais e outros direitos, como a proteção à maternidade, dependem da relação contratual estabelecida, as regras relativas à proteção de dados pessoais e à gestão e transparência algorítmica são aplicáveis a todas as categorias de trabalho.

56. GARCÍA, J. L.; SIMONET, R. A. 2022. Análise crítica da regulamentação do trabalho em plataformas no Chile, incorporada ao Código do Trabalho pela Lei n. 21.431. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>

57. O projeto que deu origem à Lei n. 21.431 foi apresentado por meio de moção dos senadores Manuel José Ossandón Irrázabal, Carolina Goic Boroevic, Juan Pablo Letelier Morel e David Sandoval Plaza em 13 de maio de 2020.

58. CHILE. Lei n. 21.431, Disposições transitórias, Artigo 2º.

A lei reconhece que tanto as pessoas trabalhadoras assalariadas quanto as autônomas estão sujeitas a “sistemas informáticos com tecnologia executável em aplicativos de dispositivos móveis ou fixos”⁵⁹, indicando que são esses sistemas os que “permitem que um trabalhador de plataformas digitais preste serviços aos usuários desse sistema informático ou tecnológico, em um território geográfico específico”⁶⁰, delimitando assim o âmbito de aplicação ao trabalho baseado na localização.

Nesse sentido, estabelece que “os dados do trabalhador ou da trabalhadora são de caráter estritamente confidencial e só poderão ser utilizados pela empresa de plataforma digital de serviços no contexto dos serviços que a própria empresa presta”⁶¹. Além disso, reconhece o direito de acesso aos dados pessoais que as plataformas mantêm sobre a pessoa trabalhadora, especialmente aqueles relacionados à sua avaliação que tenham impacto no desempenho de seu trabalho⁶².

Outro elemento relevante da regulação é a proibição da discriminação por meio de mecanismos automatizados de tomada de decisão. A lei chilena estabelece que as plataformas devem respeitar os princípios de igualdade e não discriminação na concepção e implementação de algoritmos, incluindo aqueles que influenciam a atribuição de tarefas, incentivos, rendimentos ou sanções. Além disso, também reconhece como “discriminação a conduta do empregador que, embora aparentemente neutra, tenha um resultado que afete de forma desproporcional um ou mais trabalhadores”⁶³. Esse tipo de medida visa impedir exclusões ou preferências baseadas em fatores alheios à capacidade ou aptidão das pessoas trabalhadoras para desempenhar as tarefas, como sua qualificação ou nível na plataforma, e até mesmo sua filiação sindical, opinião política, nacionalidade, entre outros. Nesse sentido, estabelece que “a empresa de plataforma digital de serviços deverá informar seus trabalhadores sobre os mecanismos e procedimentos que adotar com o objetivo de cumprir essa norma”⁶⁴.

A lei também reconhece o direito à desconexão, especialmente para pessoas trabalhadoras autônomas, estabelecendo o “tempo mínimo de desconexão do trabalhador autônomo de plataformas digitais de doze horas consecutivas dentro de um período de vinte e quatro horas”⁶⁵ e proibindo sanções baseadas na recusa de serviços ou na decisão de não se conectar em determinados períodos. Essa garantia visa mitigar formas de controle algorítmico indireto que, na prática, podem forçar a disponibilidade permanente.

Para fins de fiscalização, a regulação prevê um mecanismo de transparência algorítmica que garante às autoridades competentes a possibilidade de solicitar acesso a explicações suficientes sobre o funcionamento dos algoritmos utilizados

59. CHILE. Lei n. 21.431, Artigo 152-quater Q, a.

60. Ibid.

61. CHILE. Lei n. 21.431, Artigo 152 quinquies D.

62. Ibid.

63. CHILE. Lei n. 21.431, Artigo 152 quinquies E

64. Ibid.

65. CHILE. Lei n.21.431, Artigo 152 quater Z.

pelas plataformas, incluindo os dados com os quais operam e os fatores relevantes para a tomada de decisões. No entanto, não é estabelecido um direito equivalente e permanente de acesso às pessoas trabalhadoras⁶⁶.

Apesar desses avanços, a regulação chilena apresenta lacunas estruturais que representam desafios. O primeiro deles diz respeito à distinção entre os regimes de trabalho dependente e independente. A lei não estabelece critérios específicos para identificar a relação de subordinação em relações mediadas por plataformas digitais, remetendo à distinção tradicional do Código do Trabalho. Na prática, isso deixa uma margem considerável para que as empresas classifiquem unilateralmente as pessoas trabalhadoras como independentes, transferindo para eles o ônus de recorrer à justiça para obter o reconhecimento de seus direitos plenos⁶⁷.

Uma segunda lacuna está relacionada à transparência algorítmica. Embora a lei estabeleça certas obrigações de informação e preveja a possibilidade de acesso aos códigos por parte das autoridades, ela não reconhece um direito efetivo das pessoas trabalhadoras nem de suas associações representativas de acessar e, portanto, compreender o funcionamento dos sistemas automatizados que estruturam seu trabalho. Essa omissão, por sua vez, limita o exercício efetivo da negociação coletiva e restringe as possibilidades de ação sindical. Ao contrário de experiências semelhantes anteriores, como a Lei Rider espanhola, não é garantido o acesso coletivo às informações algorítmicas.

No que diz respeito à proteção de dados pessoais, a lei estabelece princípios gerais aplicáveis ao tratamento de informações das pessoas trabalhadoras, mas não articula expressamente sua aplicação com o regime geral de proteção de dados em vigor no Chile. Vale ressaltar que, no momento de sua aprovação, estava em vigor a Lei n. 19.628, de 1999, já reconhecida na época como um marco normativo desatualizado em relação aos padrões contemporâneos de proteção de dados. No entanto, a ausência de referência direta a um marco de proteção de dados adquire especial relevância à luz da aprovação posterior da nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais de 2024 (cuja entrada em vigor está prevista para 2026)⁶⁸, que introduz uma abordagem integral baseada em direitos, reforça as obrigações dos responsáveis pelo tratamento e cria uma autoridade administrativa especializada em proteção de dados. Dado o uso intensivo de dados pessoais no trabalho por meio de plataformas, a articulação futura entre os dois regimes normativos será fundamental para definir padrões aplicáveis, competências institucionais e mecanismos eficazes de proteção contra decisões automatizadas e práticas de gestão algorítmica.

66. CHILE. Lei n. 21.431, Artigo 152 quinquies D.

67. GARCÍA, J. L.; SIMONET, R. A. 2022. Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley nro. 21.431. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>

68. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/2024-el-ano-en-que-la-proteccion-de-datos-nos-recordo-su-lado-politico/>

México

Dois anos depois do Chile, o México foi o segundo país latino-americano a aprovar uma reforma na Lei Federal do Trabalho para incluir nela um capítulo específico sobre o trabalho em plataformas digitais. **O texto legal foi aprovado pelo “Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que diz respeito às plataformas digitais”,** publicado em 24 de dezembro de 2024; estabelecendo um período de *vacatio legis* de 180 dias⁶⁹, com entrada em vigor em junho de 2025.

Desde pelo menos 2018, diversos grupos parlamentares haviam apresentado propostas para regulamentar esse setor, sem conseguir chegar a um consenso legislativo até a apresentação de uma proposta presidencial em outubro de 2024⁷⁰. O processo de discussão do texto legal foi marcado por campanhas de desinformação promovidas pelas empresas de plataformas, dirigidas especialmente as pessoas trabalhadoras, que associavam o reconhecimento dos direitos trabalhistas à perda de autonomia e flexibilidade, o que gerou resistências internas no próprio setor laboral⁷¹.

As novas disposições acrescentadas à Lei Federal do Trabalho se aplicam a “relação[es] de trabalho subordinada[s] que consist[am] no desempenho de atividades remuneradas que exijam a presença física do trabalhador para a prestação do serviço, as quais são gerenciadas por uma pessoa física ou jurídica em favor de terceiros por meio de uma plataforma digital, utilizando as tecnologias da informação e da comunicação para exercer o comando e a supervisão sobre o trabalhador”⁷². A definição e sua referência à presença física delimitam a aplicação da lei aos aplicativos de trabalho baseadas na localização.

Um dos elementos centrais da reforma legislativa mexicana é o reconhecimento expresso da relação trabalhista no âmbito do trabalho em plataformas digitais. A lei estabelece uma classificação dupla com base no nível de renda: serão consideradas pessoas trabalhadoras subordinadas aquelas que gerem renda líquida mensal equivalente a, no mínimo, um salário mínimo mensal da Cidade do México, enquanto aquelas que não atingirem esse limite serão classificadas como trabalhadoras autônomas, embora com acesso parcial aos direitos trabalhistas durante o tempo efetivamente trabalhado⁷³.

69. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que diz respeito às plataformas digitais, Disposições Transitórias, Primeira.

70. RAMÍREZ, M. A. M. 2025. Trabajo en plataformas digitales. Su regulación en México. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/91771>

71. R3D. La reforma laboral para trabajadores de plataformas digitales es un gran avance, pero debe garantizar la protección de datos y la transparencia algorítmica. 2024. <https://r3d.mx/2024/12/10/la-reforma-laboral-para-trabajadores-de-plataformas-digitales-es-gran-avance-pero-debe-garantizar-la-proteccion-de-datos-y-la-transparencia-algoritmica/>

72. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-A.

73. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-C.

A reforma também traz avanços em matéria de transparência algorítmica e direito à informação, sendo aplicáveis a ambas as categorias de trabalho. As plataformas são obrigadas a “elaborar um documento de política de gestão algorítmica do trabalho que informe aos trabalhadores -por meio de uma linguagem simples e clara, evitando o uso de frases imprecisas, ambíguas ou vagas- os elementos utilizados pelos algoritmos para a tomada de decisões que possam afetar a relação de trabalho”⁷⁴, como a atribuição de tarefas, a avaliação de desempenho, os incentivos, as penalidades e as consequências do cumprimento ou descumprimento de instruções. Esse documento deve ser entregue no início da relação de trabalho e atualizado sempre que ocorrerem alterações, as quais devem ser comunicadas ao trabalhador e por ele aceitas.

Além disso, a regulação reconhece o direito à revisão humana de decisões que afetem significativamente as condições de trabalho, como a restrição, suspensão ou cancelamento do acesso à plataforma. Nesses casos, as decisões não podem ser tomadas exclusivamente por sistemas automatizados, mas devem contar com a intervenção humana e com mecanismos de explicação e reclamação⁷⁵. Estabelece-se, além disso, que “o algoritmo deverá ter requisitos e elementos razoáveis, levando em conta as condições objetivas do trabalho, e não colocar em risco a saúde e a integridade do trabalhador, nem se constituir em um fator de discriminação contra ele”⁷⁶. Essa medida permite avaliar e questionar mecanismos algorítmicos que, desde sua própria concepção, pressionam as pessoas trabalhadoras a cumprir prazos de entrega desproporcionais, expondo-os a trajetos arriscados e excessos de velocidade, além de incentivar jornadas de trabalho excessivas.

No que diz respeito à proteção de dados pessoais, o decreto impõe às plataformas a obrigação de implementar mecanismos que garantam a segurança das informações e o exercício dos direitos de acesso, retificação, cancelamento, oposição e portabilidade (ARCO), remetendo à “legislação geral aplicável”⁷⁷. Embora não haja uma referência expressa à lei mexicana de proteção de dados, essa menção aponta para um panorama positivo do ponto de vista da segurança jurídica e da integração normativa e de políticas públicas.

Nesse mesmo contexto, estabelece-se que parte dos deveres das pessoas trabalhadoras de plataforma é “cumprir as políticas e os mecanismos de proteção de dados utilizados no desempenho de suas atividades, bem como as restrições quanto ao seu uso”⁷⁸. Essa disposição retoma uma lógica já presente na regulação mexicana sobre teletrabalho de 2021⁷⁹, voltada para a proteção dos dados dos clientes aos quais as pessoas trabalhadoras têm acesso no âmbito da prestação do

74. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-J.

75. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-P.

76. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-J.

77. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-K, IV.

78. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-L, VI.

79. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref33_11ene21.pdf

serviço, e está alinhada com práticas contratuais amplamente adotadas no setor, em que as plataformas impõem cláusulas de confidencialidade sobre os dados dos usuários. Vale ressaltar que essa disposição é singular no âmbito do direito do trabalho, na medida em que introduz obrigações específicas a cargo das pessoas trabalhadoras em um campo que costuma ser estruturado, principalmente, com base nos deveres dos empregadores e nos direitos das pessoas trabalhadoras.

O decreto estabelece ainda que as empresas de plataformas digitais devem adotar uma perspectiva de gênero que proteja as pessoas trabalhadoras de atos de discriminação, violência no trabalho, violência sexual, assédio ou intimidação relacionados ao trabalho, e que permita conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar⁸⁰.

Apesar desses avanços, a reforma mexicana apresenta alguns desafios. Um dos principais problemas identificados é a limitação estrutural do conceito de tempo de trabalho, que invisibiliza os tempos de espera, conexão e disponibilidade, apesar de sua centralidade no modelo de negócios das plataformas. Isso decorre da definição do trabalho em plataformas digitais como “prevalentemente flexível e descontínuo; portanto, entende-se que existe relação de trabalho durante o tempo efetivamente trabalhado pelo trabalhador de plataforma digital”⁸¹. Essa abordagem tem sido questionada sob a perspectiva dos direitos humanos e do trabalho decente, uma vez que pode perpetuar formas de remuneração insuficiente e transferir riscos econômicos para as pessoas trabalhadoras⁸².

No que diz respeito à gestão algorítmica, embora a lei exija transparência e documentação, ela não estabelece mecanismos claros de auditoria independente, fiscalização técnica, nem padrões mínimos de explicabilidade, o que dificulta o controle efetivo de vieses, erros ou práticas discriminatórias. Organizações da sociedade civil alertaram que a ausência de obrigações mais rigorosas pode limitar a eficácia real do direito à informação e à revisão humana, especialmente diante de sistemas opacos e altamente complexos⁸³.

Uruguai

Em fevereiro de 2025, o **Uruguai aprovou a Lei n. 20.396**, que “tem por objetivo estabelecer níveis mínimos de proteção para os trabalhadores que realizam tarefas por meio de plataformas digitais, garantindo condições de trabalho justas, dignas e seguras”⁸⁴ e “**é aplicável a todo trabalhador que realize tarefas por meio de plataformas digitais que facilitem serviços de entrega de mercadorias**

80. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-R.

81. MÉXICO. Decreto que acrescenta diversas disposições à Lei Federal do Trabalho, no que se refere às plataformas digitais, Artigo 291-D.

82. RAMÍREZ, M. A. M. 2025. Trabajo en plataformas digitales. Su regulación en México. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradts/es/article/view/5884>

83. R3D. La reforma laboral para trabajadores de plataformas digitales es un gran avance, pero debe garantizar la protección de datos y la transparencia algorítmica. 2024. <https://r3d.mx/2024/12/10/la-reforma-laboral-para-trabajadores-de-plataformas-digitales-es-gran-avance-pero-debe-garantizar-la-proteccion-de-datos-y-la-transparencia-algoritmica/>

84. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 1º.

ou transporte urbano e remunerado de passageiros, independentemente da qualificação jurídica da relação que mantenham com as empresas proprietárias dessas plataformas (relação de trabalho dependente ou autônoma)”⁸⁵.

Ao contrário das leis aprovadas anteriormente na América Latina, a Lei n. 20.396 assume a forma de uma norma autônoma, que não altera nem incorpora disposições nos códigos trabalhistas já existentes, mas estabelece um regime específico. Esse regime permite que a relação seja configurada tanto como trabalho dependente, como trabalho autônomo, de acordo com as características específicas do vínculo.

No entanto, um dos aspectos mais controversos dessa opção regulatória é que, assim como no modelo chileno, a lei deixa a cargo das partes a determinação do tipo de vínculo trabalhista, sem estabelecer critérios substantivos nem fornecer ferramentas interpretativas claras para sua qualificação, apesar da reconhecida assimetria estrutural da relação entre plataformas e pessoas trabalhadoras. Essa abordagem se revela especialmente problemática se levarmos em conta que, no Uruguai, a jurisprudência predominante anterior à aprovação da lei tem reconhecido de forma consistente a existência de uma relação de trabalho entre as pessoas trabalhadoras e as plataformas digitais⁸⁶.

Sem prejuízo disso, a lei introduz um conjunto de garantias relevantes para as pessoas trabalhadoras em questões diretamente relacionadas aos direitos digitais, como a gestão algorítmica. Nesse sentido, as empresas são obrigadas a “respeitar, na implementação dos algoritmos, os princípios da igualdade e da não discriminação”⁸⁷.

Além disso, a lei impõe às empresas proprietárias de plataformas digitais a obrigação de informar as pessoas trabalhadoras sobre a existência e o funcionamento de “sistemas automatizados de monitoramento utilizados para controlar, supervisionar ou avaliar o desempenho dos trabalhadores da plataforma”⁸⁸, bem como de “sistemas automatizados de tomada de decisão utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem as condições de trabalho dos trabalhadores da plataforma, em particular o acesso às atribuições de tarefas, a remuneração, a segurança e a saúde no trabalho, o horário de trabalho, a promoção e a situação contratual, e a restrição, suspensão ou cancelamento da conta”⁸⁹.

Além disso, a legislação reconhece expressamente o direito de obter uma explicação sobre qualquer decisão tomada ou endossada por sistemas automatizados que tenha um impacto significativo na relação de trabalho. Esse direito vem acompanhado da obrigação das plataformas de fornecer acesso a “uma pessoa de contato designada pela plataforma digital para discutir e esclarecer os fatos, as circunstâncias e os motivos que levaram à decisão”⁹⁰.

85. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 3.

86. RAMOS, J. P. Trabajo en plataformas digitales en Uruguay: retos y oportunidades para la negociación colectiva. 2024. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/08/perrone_noticias_cielo_n8_2024.pdf

87. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 4.

88. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 4º, A.

89. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 4º, B.

90. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 7.

A lei também atribui às empresas de plataformas digitais a obrigação de “avaliar os riscos dos sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões para a segurança e a saúde dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos possíveis riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonômicos”⁹¹, “avaliar se as medidas de proteção desses sistemas são adequadas aos riscos identificados”⁹² e “introduzir as medidas preventivas e de proteção adequadas”⁹³.

Um aspecto específico é o reconhecimento do conceito de “reputação digital”, definido como “capital privado e transferível do trabalhador”⁹⁴. Em sua única disposição relacionada à proteção de dados, a lei estabelece que os dados associados à reputação, incluindo avaliações e classificações, pertencem ao trabalhador, que tem o direito de acessá-los durante a vigência da relação de trabalho e até um ano após o seu término. Essa previsão reveste-se de especial importância em um contexto em que os indicadores de reputação condicionam o acesso ao trabalho e à renda futura, e dialoga com padrões de proteção de dados e dignidade no trabalho.

Além disso, a legislação reconhece expressamente o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, incluindo as pessoas trabalhadoras autônomas, em consonância com as Convenções n. 87 e 98 da OIT e com interpretações recentes dos órgãos de fiscalização internacional.

Apesar dos avanços mencionados, a Lei 20.396 apresenta tensões estruturais e desafios significativos para sua implementação efetiva, inclusive no que diz respeito ao direito à organização sindical. Embora a lei reconheça esse direito as pessoas trabalhadoras autônomas, ela introduz limitações quanto ao âmbito subjetivo dos acordos, restringindo seus efeitos às pessoas signatárias ou afiliadas⁹⁵.

Outro desafio crucial está relacionado à centralidade da autonomia da vontade na determinação do tipo de vínculo de trabalho. Ao permitir que a classificação como trabalho dependente ou autônomo dependa, em grande medida, do acordo entre as partes, a lei corre o risco de reproduzir situações de falsa autonomia, especialmente em um contexto de forte assimetria de poder entre plataformas e pessoas trabalhadoras⁹⁶.

Do ponto de vista da proteção de dados pessoais, o modelo uruguaio não inclui medidas específicas para o contexto do trabalho em plataformas, nem faz menção expressa ao regime geral de proteção de dados. No Uruguai, a proteção de dados pessoais é regulada principalmente pela Lei n. 18.331, de 2008, que reconhece esse direito como fundamental e estabelece obrigações gerais para o tratamento

91. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 10, A.

92. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 10, B.

93. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 10, C.

94. URUGUAI. Lei n. 20.396, Artigo 8.

95. RAMOS, J. P. Trabajo en plataformas digitales en Uruguay: retos y oportunidades para la negociación colectiva . 2024. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/08/perrone_noticias_cielo_n8_2024.pdf

96. Ibid.

de dados pessoais, sob a supervisão da Unidade Reguladora e de Controle de Dados Pessoais.

Por fim, vários aspectos fundamentais da Lei n. 20.396 foram remetidos para regulamentação posterior, em especial aqueles relacionados às condições operacionais de fiscalização, ao fornecimento de ferramentas de trabalho e à definição de serviços de bem-estar. Em julho de 2025, o Poder Executivo promulgou o Decreto n. 145/2025⁹⁷, que regulamenta parcialmente a lei e apresenta, entre outros aspectos, algumas especificações relativas aos mecanismos de pagamento e aos limites de horas de trabalho, tanto para as pessoas trabalhadoras dependentes quanto para as autônomas. No entanto, persistem dúvidas sobre pontos-chave da legislação e sua aplicação prática, como os critérios operacionais da fiscalização algorítmica, as condições de acesso e uso dos dados coletados pelas plataformas e o desenvolvimento de mecanismos específicos de proteção contra decisões automatizadas.

Colômbia

Em junho de 2025, a Colômbia aprovou a Lei 2466, que introduz **uma ampla reforma trabalhista que incorpora ao Código Substantivo do Trabalho, entre outros assuntos, disposições específicas sobre o trabalho em plataformas digitais, restritas ao setor de serviços de entrega**. Essa decisão de restringir a regulação a um setor econômico específico se explica, em parte, pelo peso estrutural das plataformas de entrega no mercado de trabalho colombiano e, em particular, pela centralidade da Rappi, empresa fundada na Colômbia e que se tornou um ator dominante regionalmente.

Assim como em outros países da região, o período anterior à reforma foi marcado por uma combinação de alto índice de informalidade, ausência de regulação específica e múltiplas controvérsias judiciais e administrativas em torno da qualificação jurídica da relação de trabalho, da cobertura da previdência social e da gestão algorítmica do trabalho. No caso da Colômbia, porém, essas tensões ganharam especial destaque em um contexto em que a principal plataforma do setor tinha sua origem e seu principal centro de operações no país.

O processo de aprovação da reforma foi precedido por anos de organização sindical e luta coletiva das pessoas trabalhadoras das plataformas de entrega. Em particular, a reforma trabalhista é o resultado de um processo participativo contínuo, que incluiu mesas de negociação informais entre o governo, as empresas agrupadas na Aliança In, os sindicatos das pessoas trabalhadoras de plataformas (Unidapp e Asdiapp), bem como a academia e organizações da sociedade civil⁹⁸.

A lei colombiana reconhece a figura da pessoa trabalhadora digital em serviços

97. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/145-2025>

98. MANTILLA-LEÓN. L. 2025. La reforma laboral de Colombia y el trabajo por plataformas digitales: ecos de luchas previas y desafíos que persisten. <https://www.derechosdigitales.org/recursos/la-reforma-laboral-de-colombia-y-el-trabajo-por-plataformas-digitales-ecos-de-luchas-previas-y-desafios-que-persisten/>

de entrega, estabelecendo que essas pessoas podem estar vinculadas às plataformas tanto por meio de uma relação de trabalho dependente e subordinada, quanto por meio de uma relação independente e autônoma, de acordo com as características específicas do vínculo. Nesse ponto, a lei reafirma expressamente a vigência do princípio da primazia da realidade, permitindo a contestação de situações de falsa autonomia quando os fatos demonstrarem a existência de subordinação⁹⁹. As pessoas trabalhadoras autônomas são garantidas alguns direitos, como o direito ao descanso¹⁰⁰.

Assim, tal como no caso do Chile e do Uruguai, a lei colombiana deixa uma margem questionável para que as partes definam a natureza da relação de trabalho, chegando até a sugerir que seja a própria plataforma a encarregada de informar à pessoa trabalhadora o tipo de contrato aplicável. Essa disposição perpetua a ficção da autonomia das pessoas trabalhadoras e agrava as assimetrias de poder em relação às empresas de plataforma.

No que diz respeito à gestão algorítmica, a reforma introduz um conjunto de disposições relevantes que obriga as plataformas a informar todas as pessoas trabalhadoras sobre “os sistemas automatizados de supervisão utilizados para acompanhar, supervisionar ou avaliar a execução do serviço prestado pelos trabalhadores e trabalhadoras digitais em serviços de entrega”¹⁰¹ e “os sistemas automatizados utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem as condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras digitais em serviços de entrega, em particular seu acesso a pedidos, sua renda, sua segurança e saúde no trabalho durante a prestação dos serviços, seu tempo de trabalho efetivo, sua promoção e sua situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou cancelamento de sua conta na plataforma digital de entrega”¹⁰².

As informações devem ser apresentadas em um documento claro e compreensível, e as pessoas trabalhadoras têm o direito de solicitar uma “revisão humana de qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisão que afete suas condições de prestação de serviço”¹⁰³. As empresas passam também a ter o dever de supervisionar e avaliar “periodicamente o impacto que as decisões individuais adotadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de supervisão e tomada de decisões têm nas condições de trabalho”¹⁰⁴.

No que diz respeito à proteção de dados pessoais, a lei estabelece que as empresas de plataformas digitais só poderão tratar os dados das pessoas trabalhadoras para as finalidades previamente autorizadas, exigindo que tal autorização seja apresentada de forma concisa, transparente e compreensível¹⁰⁵. Além disso, impõe às plataformas a obrigação de criar um “mecanismo de

99. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 25.

100. Ibid.

101. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 29, alínea a.

102. COLÔMBIA. Lei 2466, Artigo 29, alínea b.

103. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 30.

104. Ibid.

105. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 29.

reconhecimento de identidade completa que permita identificar individualmente o trabalhador em serviços de entrega, indicando a modalidade de vínculo sob a qual prestam serviços e o registro dos termos e condições”¹⁰⁶. Essa identificação é relevante na medida em que estabelece o marco no qual se desenvolve a relação de trabalho e, conseqüentemente, determina a reivindicação dos direitos correspondentes de acordo com a modalidade estabelecida, seja como trabalho por conta de outrem ou por conta própria. No entanto, como a norma não especifica quais dados serão utilizados para essa verificação, surgem dúvidas sobre o funcionamento desse mecanismo e a proteção das informações coletadas.

No que diz respeito ao princípio da não discriminação, embora a erradicação de toda forma de discriminação e violência no local de trabalho seja consagrada como um princípio geral da reforma (não específico ao trabalho em plataformas digitais)¹⁰⁷, e tenha sido incorporado um capítulo específico sobre medidas para a eliminação da violência, do assédio e da discriminação no mundo do trabalho¹⁰⁸, as disposições aplicáveis às plataformas digitais de entrega concentram-se principalmente na proibição da discriminação direta¹⁰⁹, ou seja, aquelas práticas que estabelecem tratamentos diferenciados explícitos ou decisões desfavoráveis fundamentadas em motivos proibidos ou injustos. Apesar disso, o texto legal não aborda expressamente a discriminação algorítmica, nem estabelece obrigações específicas destinadas a prevenir ou detectar vieses decorrentes de sistemas automatizados de tomada de decisão, o que deixa uma importante lacuna em um contexto de gestão intensiva do trabalho mediada por algoritmos.

Apesar dos avanços mencionados, a regulação colombiana apresenta limitações estruturais que condicionam seu alcance. O primeiro deles é o caráter setorial e restrito da regulação, limitada exclusivamente aos serviços de entrega, o que deixa de fora outras modalidades relevantes de trabalho em plataformas digitais e fragmenta a abordagem regulatória¹¹⁰.

No que diz respeito à gestão algorítmica, embora a lei estabeleça obrigações de acesso a dados e reconheça o direito à revisão humana, ela não define padrões técnicos mínimos nem mecanismos de auditoria independente, o que pode dificultar a verificação efetiva de práticas discriminatórias, vieses algorítmicos ou formas de controle indireto do trabalho. A eficácia dessas garantias depende, em grande medida, de sua regulamentação e da capacidade institucional de fiscalizar sistemas altamente complexos¹¹¹.

Outro desafio relevante está relacionado à implementação do sistema de registro obrigatório das plataformas junto ao Ministério do Trabalho, concebido como uma ferramenta fundamental para a fiscalização e a elaboração de políticas públicas.

106. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 26.

107. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 4°.

108. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Capítulo III.

109. COLÔMBIA. Lei n. 2466, Artigo 30: “(...) As empresas de plataformas digitais de entrega implementarão políticas de não discriminação. Da mesma forma, seus termos e condições de uso não poderão, sob nenhuma circunstância, discriminar por motivos de saúde, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, crença religiosa ou política, nacionalidade, filiação sindical ou qualquer outro motivo que impeça o direito ao trabalho”.

110. MANTILLA-LEÓN, L. 2025. La reforma laboral de Colombia y el trabajo por plataformas digitales: ecos de luchas previas y desafíos que persisten.

111. Ibid.

Embora esse mecanismo possa melhorar a disponibilidade de informações sobre o setor, seu impacto efetivo dependerá não apenas da qualidade, da integridade e da veracidade dos dados relatados, mas também de sua integração adequada com as funções de fiscalização do trabalho.

A isso se soma a necessidade de estabelecer salvaguardas claras em matéria de segurança da informação, controle de acesso e uso dos dados, a fim de evitar riscos de uso indevido ou de configuração de mecanismos de vigilância intensiva sobre as pessoas trabalhadoras. Esse desafio é acentuado pelo fato de que a lei desenvolve de forma muito limitada as garantias de proteção de dados pessoais e não estabelece uma articulação explícita com o regime geral vigente na matéria, deixando sem solução aspectos centrais relativos à finalidade, conservação e circulação das informações coletadas no âmbito do registro.

O texto inclui, por fim, uma disposição sobre sua regulamentação e entrada em vigor, estabelecendo que as medidas passarão a vigorar 12 meses após a referida regulação. Como essa regulamentação ainda não foi promulgada, os principais aspectos da reforma relacionados ao trabalho em plataformas ficam adiados, o que mantém as pessoas trabalhadoras em uma situação de desproteção.



4

Tendências regionais

Tendências regionais

Com base na análise das leis sobre trabalho mediado por plataformas digitais aprovadas no Chile, no México, no Uruguai e na Colômbia, esta seção identifica e examina um conjunto de tendências regulatórias regionais que surgem de forma transversal nos diversos marcos normativos. O objetivo é identificar padrões comuns, convergências e tensões estruturais na forma como os Estados têm tentado responder aos desafios que o trabalho em plataformas digitais apresenta.

A análise está organizada em torno de quatro grandes tendências: (1) reconhecimento de um vínculo de trabalho e suas limitações; (2) reconhecimento dos direitos das pessoas trabalhadoras de plataformas no ambiente digital; (3) a abordagem da interseccionalidade e da discriminação, especialmente em contextos de gestão algorítmica; e (4) as implicações e os desafios na implementação das medidas adotadas.

1. Reconhecimento da relação de trabalho e suas limitações

As regulações latino-americanas sobre o trabalho em plataformas digitais analisadas neste estudo compartilham uma característica transversal: reconhecem, de forma implícita ou explícita, a centralidade das empresas de plataforma na organização do trabalho, mas o fazem sem dismantelar as assimetrias estruturais que permeiam essas relações. Isso se reflete, em particular, na elaboração de um modelo no qual as empresas determinam a forma de contratação e, com isso, as garantias às quais as trabalhadoras terão acesso.

O principal avanço reside no reconhecimento de uma relação de trabalho, o que implica obrigações concretas para as empresas empregadoras e desmonta a noção de que as pessoas trabalhadoras de plataformas seriam, na verdade, empreendedoras autônomas. Esse reconhecimento está em consonância com diversas decisões judiciais que já identificavam uma relação de trabalho nesse âmbito. No entanto, a estrutura normativa adotada na maioria dos países mantém um modelo que não oferece margem real de negociação com as empresas no que diz respeito às modalidades de contratação. Como resultado, isso tende a naturalizar um esquema de poder e opacidade que continua transferindo parte dos riscos e encargos trabalhistas para as pessoas trabalhadoras.

É dizer, as normas estabelecem níveis mínimos de proteção e reconhecem novos direitos, mas fazem isso sem alterar de forma substancial a estrutura do modelo de negócios das plataformas. O resultado é que **não se consegue reverter estruturalmente as dinâmicas de precarização que afetam as pessoas trabalhadoras do setor**. Essa tensão está presente de forma consistente nas diversas regulações nacionais.

Na maioria dos contextos analisados (Chile, Uruguai e Colômbia), a determinação de se a relação é dependente ou independente (ou autônoma) surge como resultado de um acordo entre “as partes” ou como uma avaliação caso a caso, com base em critérios tradicionais do direito do trabalho. Essa abordagem deixa de reconhecer expressamente as assimetrias de poder, informação e capacidade de negociação que caracterizam o trabalho mediado por plataformas digitais.

Embora algumas normas incorporem salvaguardas, como no caso da Colômbia, onde se destaca o princípio da primazia da realidade, na prática, a estrutura normativa deixa uma ampla margem para que as plataformas classifiquem unilateralmente — sem uma possibilidade real de negociação — as pessoas trabalhadoras como autônomas e, com isso, se isentem de oferecer as garantias previstas para pessoas trabalhadoras assalariadas nas leis trabalhistas, como previdência social, licença-maternidade, entre outras. A exceção parcial é o caso do México, que introduz um critério objetivo baseado no nível de rendimentos. No entanto, mesmo nesse caso, a coexistência de categorias e a definição restritiva do tempo de trabalho dificultam que a relação seja enquadrada como dependente.

2. Reconhecimento de direitos

Um segundo ponto de convergência entre as regulações analisadas é o reconhecimento progressivo dos direitos das pessoas trabalhadoras de plataformas digitais. Diante de um cenário anterior caracterizado pela incerteza em relação às relações de trabalho estabelecidas, as leis analisadas reconhecem a existência de uma relação de trabalho e introduzem garantias específicas em questões como transparência algorítmica, proteção de dados, revisão humana de decisões automatizadas, descanso e liberdade sindical. **Esses avanços representam uma ruptura significativa em relação ao paradigma da autorregulação empresarial que predominou durante a expansão inicial das plataformas na região.**

A. TRANSPARÊNCIA E EXPLICABILIDADE ALGORÍTMICA COMO DIREITOS EMERGENTES NO AMBIENTE DIGITAL

Nesse sentido, **um avanço relevante é o reconhecimento do direito à informação sobre o uso de sistemas automatizados na gestão do trabalho em plataformas**. De modo geral, as leis analisadas estabelecem que as pessoas trabalhadoras devem ser informadas sobre os critérios algorítmicos que incidem na atribuição

de tarefas, na determinação da remuneração, na avaliação de desempenho ou na imposição de sanções. Em alguns casos, como no México, essa obrigação se traduz na exigência de documentos específicos sobre a política de gestão algorítmica, redigidos em linguagem clara e acessível. No Uruguai, da mesma forma, também está prevista a entrega dessas informações em formato documental as pessoas trabalhadoras, bem como às autoridades trabalhistas, quando solicitado.

É fundamental observar como ocorrerá a implementação e a interpretação da jurisprudência dessas garantias ao longo dos anos, considerando que seu alcance continua sendo limitado. A transparência exigida costuma se limitar a descrições gerais de critérios e variáveis, sem garantir níveis de explicabilidade que permitam compreender efetivamente o funcionamento dos sistemas automatizados ou seu impacto real nas condições de trabalho. Em particular, nenhuma das legislações analisadas reconhece explicitamente o direito de acesso ao código-fonte —ao contrário de iniciativas como a Lei Rider espanhola, que o garante aos representantes sindicais— e, em alguns casos, como o do Uruguai, essa possibilidade é expressamente excluída. Embora sejam reconhecidos os direitos de receber explicações sobre decisões algorítmicas, a ausência de mecanismos de auditoria independentes dificulta a verificação de vieses e erros, bem como a compreensão das práticas sistemáticas de gestão..

B. SUPERVISÃO E REVISÃO HUMANA DAS DECISÕES AUTOMATIZADAS

Além da exigência de transparência algorítmica, **a maioria dos marcos normativos analisados incorpora o direito de solicitar revisão humana de decisões automatizadas que afetem as condições de trabalho, como suspensões, bloqueios ou cancelamentos de contas.** Esse reconhecimento é relevante em contextos de gestão intensiva em algoritmos, na medida em que introduz um contrapeso às decisões tomadas de forma exclusivamente automatizada. No entanto, essa abordagem não é uniforme. A legislação chilena constitui um contraexemplo, pois, embora reconheça os deveres de informação algorítmica e os mecanismos de fiscalização estatal, não incorpora expressamente o direito à supervisão ou revisão humana das decisões automatizadas que afetem diretamente a relação de trabalho.

A importância da supervisão e da revisão humana reside em seu potencial para introduzir critérios de razoabilidade, proporcionalidade e contexto em decisões que, de outra forma, seriam tomadas de maneira padronizada, opaca e potencialmente discriminatória. No entanto, a eficácia desse direito, da forma como está prevista nas leis latino-americanas, é limitada pela falta de definições operacionais claras. De modo geral, não são exigidos prazos máximos para a revisão, requisitos de independência dos revisores nem mecanismos de controle externo sobre esses processos. Na ausência dessas garantias, a revisão humana corre o risco de se tornar um mero trâmite formal, sem capacidade real de corrigir decisões injustas ou arbitrárias tomadas por sistemas algorítmicos.

C. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Todas as regulações analisadas incluem referências à proteção de dados pessoais, em especial ao direito de acesso aos dados pessoais. O Chile, o México e o Uruguai, por sua vez, reconhecem a portabilidade dos dados das pessoas trabalhadoras, embora sem definir claramente os mecanismos para o exercício desse direito nem articulá-lo com as obrigações de interoperabilidade, apesar de ambos serem complementares para garantir uma portabilidade efetiva.

As disposições relativas à proteção de dados são particularmente relevantes em um contexto de gestão intensiva do trabalho baseada em dados, no qual avaliações de reputação, históricos de desempenho e outros dados pessoais condicionam o acesso ao trabalho e à renda. Nesse sentido, a incorporação dessas garantias nas normas analisadas é positiva do ponto de vista da proteção de direitos. No entanto, a ausência de considerações processuais mais explícitas em relação à sua aplicação e à forma como essas regras se articulam com os regimes gerais de proteção de dados pessoais em vigor em cada país gera incerteza sobre os mecanismos de tutela disponíveis. Nesse sentido, persistem lacunas significativas que limitam a construção de um sistema de proteção integral e coerente.

D. DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão e ao descanso é um eixo central do trabalho mediado por plataformas digitais, diante da pressão constante para permanecer disponível, conectar-se em determinados momentos ou aceitar pedidos para evitar penalizações. **Esse direito está sendo incorporado às leis analisadas de forma incipiente e com alcances heterogêneos.**

No Chile, por exemplo, é expressamente reconhecido um período mínimo diário de desconexão de doze horas consecutivas para as pessoas trabalhadoras autônomas, juntamente com a proibição de sanções relacionadas à falta de conexão. O México, por sua vez, estabelece limites para a jornada semanal em uma mesma plataforma e reconhece o direito ao descanso.

Por outro lado, nenhum dos marcos analisados reconhece de forma clara e abrangente o tempo de espera, conexão ou disponibilidade como tempo de trabalho, apesar de sua importância central no modelo de organização do trabalho por plataformas. Em particular, a definição restritiva de tempo de trabalho na legislação mexicana (entendida como o tempo efetivamente trabalhado e não como o tempo de conexão e espera na plataforma) invisibiliza os períodos em que o trabalhador permanece à disposição do sistema sem receber tarefas. Nos demais países, esses prazos não são expressamente regulados. Essa omissão reproduz formas de remuneração estruturalmente insuficientes, transfere o risco econômico da demanda para as pessoas trabalhadoras e contribui para manter a precariedade, mesmo em contextos em que os direitos ao descanso e ao desligamento são formalmente reconhecidos.

E. DIREITOS COLETIVOS E LIBERDADE SINDICAL

As leis analisadas reconhecem a liberdade sindical das pessoas trabalhadoras de plataformas digitais. **Em particular, a legislação uruguaia reconhece expressamente a possibilidade de negociação coletiva, inclusive para pessoas classificadas como trabalhadoras autônomas.** Esse reconhecimento representa um avanço significativo diante da exclusão histórica dessas pessoas dos mecanismos tradicionais de representação e diálogo social no direito trabalhista, e insere-se em um contexto regional marcado por processos anteriores de organização sindical e mobilização coletiva que foram fundamentais para impulsionar essas reformas legais.

Apesar disso, o exercício efetivo desses direitos pode ser condicionado por importantes limitações estruturais. A ausência de procedimentos concretos para a transparência algorítmica ou a aplicação desse direito apenas no âmbito individual dificulta a identificação de padrões comuns de gestão, a compreensão das reais condições de trabalho e a elaboração de estratégias coletivas bem fundamentadas. Dessa forma, embora os direitos coletivos sejam formalmente reconhecidos, sua efetividade prática depende da capacidade das instituições de oferecer uma interpretação do texto legislativo que potencialize seu exercício diante de contextos de gestão algorítmica opacos.

3. Abordagem da interseccionalidade e da discriminação

Uma terceira tendência transversal nas regulações analisadas é a abordagem restrita e fragmentada da discriminação e da interseccionalidade¹¹² no trabalho mediado por plataformas digitais. As leis analisadas incorporam, em diferentes graus, referências à igualdade, à não discriminação e à erradicação da violência no trabalho, o que constitui um avanço significativo. No entanto, essas previsões ainda se limitam a atos discriminatórios diretos e individuais.

Nos marcos legislativos da Colômbia, do Uruguai e do México, a discriminação costuma ser abordada em sua forma direta, ou seja, menciona-se a proibição de atos discriminatórios explícitos com base na identidade de gênero, nacionalidade, filiação sindical, entre outros, sem incorporar uma compreensão sociotécnica ou algorítmica dos vieses decorrentes de sistemas automatizados. Nesse contexto, apenas a legislação do México estabelece a criação de mecanismos específicos para o atendimento e acompanhamento de reclamações ou denúncias sobre atos discriminatórios contra as pessoas trabalhadoras como uma das obrigações das plataformas digitais.

A legislação chilena, a título de exceção, inclui um artigo sobre a “proibição da discriminação por meio de mecanismos automatizados de tomada de

112. A interseccionalidade é uma abordagem analítica que permite compreender como diferentes marcadores de desigualdade se articulam e atuam simultaneamente, produzindo efeitos específicos nas experiências de discriminação, exclusão e acesso aos direitos. Ver: Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

decisão”, que determina que as plataformas devem respeitar os princípios de igualdade e não discriminação na concepção e implementação de algoritmos. No entanto, a disposição apresenta lacunas que dificultam sua efetividade prática: a fiscalização, por exemplo, cabe às autoridades competentes, que não são especificadas. Além disso, a lei em questão não estabelece mecanismos claros de auditoria independente sobre os sistemas algorítmicos, dificultando a identificação e o controle eficazes de práticas discriminatórias.

Por outro lado, apenas as normas do México e da Colômbia incluem referências explícitas à perspectiva de gênero e à proteção de pessoas com menos de 18 anos ou de outros grupos em situação de vulnerabilidade, embora sem mecanismos operacionais robustos para a prevenção e proteção contra atos discriminatórios e de violência. Essa lacuna nas demais legislações invisibiliza as experiências de assédio, perseguição e violência sexual¹¹³ que mulheres e pessoas de gêneros diversos enfrentam diariamente em seus trabalhos de entrega em domicílio e até mesmo de transporte privado.

As práticas de assédio e violência de gênero no mundo do trabalho têm sido o foco de convenções e recomendações da OIT¹¹⁴ que estabelecem um marco comum para prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência, a partir de uma abordagem inclusiva e de igualdade.

Nesse sentido, nas leis analisadas observa-se a ausência de mecanismos de avaliação de riscos específicos do trabalho em plataformas digitais, com uma abordagem de gênero e interseccional, que garantam a prevenção e o combate eficazes às práticas discriminatórias na atribuição dos serviços, durante sua execução e nos deslocamentos urbanos das pessoas trabalhadoras.

Por outro lado, de modo geral, as normas não demonstram uma abordagem interseccional em suas disposições. Mesmo as legislações mexicana e colombiana, quando incluem referências à proteção de determinados grupos ou à perspectiva de gênero, fazem-no de forma descritiva e fragmentada. Essa ausência se torna problemática na medida em que a interseccionalidade constitui uma abordagem central para a formulação e implementação de regulações e políticas públicas trabalhistas eficazes e devidamente garantistas, na medida em que identifica como diferentes marcadores de desigualdade se articulam e produzem efeitos específicos e diferenciados no acesso aos direitos e na exposição a riscos.

113. Kruskaya, H. (2020). Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito. Friedrich Ebert Stiftung (FES) Ecuador. Disponível em: https://laboratoria.red/wp-content/uploads/2020/07/Habitando_las_economias_de_plataforma_E.pdf

114. Convenção sobre a violência e o assédio (n. 190) e a Recomendação que a acompanha (n. 206)

4. Desafios na implementação

Embora as normas analisadas incluam avanços importantes para o exercício dos direitos perante as plataformas digitais, ainda persistem desafios em relação à sua implementação. Com exceção do Chile, as regulações deixam aspectos-chave para regulamentação posterior, delegando ao Poder Executivo a definição de elementos operacionais, técnicos e, em alguns casos, até mesmo substantivos do regime aplicável ao trabalho em plataformas digitais. Essa técnica normativa permite viabilizar reformas em contextos de alta complexidade e rápida transformação tecnológica, mas também introduz margens significativas de insegurança jurídica que condicionam a efetividade real dos direitos reconhecidos.

Além disso, ao adiar definições fundamentais para etapas posteriores, as leis retiram do debate legislativo decisões essenciais sobre implementação, controle e garantia efetiva dos direitos, reforçando a dependência de futuros desenvolvimentos administrativos.

Entre os temas deixados para regulamentação posterior estão aspectos relacionados ao acesso à previdência social (Colômbia), à fiscalização (Colômbia), aos cálculos de renda e remuneração (México) e às obrigações das plataformas no que diz respeito ao fornecimento de ferramentas essenciais para a prestação do trabalho (Uruguai).

No que diz respeito à proteção de dados pessoais, os desafios de implementação não se relacionam apenas com a falta de articulação normativa, mas também com a incorporação de disposições que, por um lado, atribuem responsabilidades as pessoas trabalhadoras na proteção dos dados e, por outro, promovem a criação de mecanismos de verificação de identidade sem precisões suficientes sobre seu funcionamento. No primeiro caso, esse tipo de previsão pode ser problemática na medida em que impõe encargos adicionais a um âmbito que, por sua natureza, costuma recair principalmente sobre as plataformas, levantando questões sobre seu alcance prático, especialmente em casos de vazamento ou uso indevido de informações. No segundo caso, a falta de definições sobre os dados a serem utilizados e as condições de seu tratamento apresenta desafios adicionais em termos de proteção de dados.

Conforme observado anteriormente, a legislação mexicana inclui, entre os deveres das pessoas trabalhadoras, o cumprimento das políticas e dos mecanismos de proteção de dados, bem como das restrições quanto ao seu uso. Embora essa disposição possa se enquadrar em uma lógica voltada para a proteção das informações dos usuários — presente na regulação mexicana sobre teletrabalho de 2021 —, sua formulação e a ausência de disposições que orientem sua implementação alertam para possíveis riscos de responsabilização desproporcional das pessoas trabalhadoras em relação a obrigações que tradicionalmente cabem às empresas empregadoras.

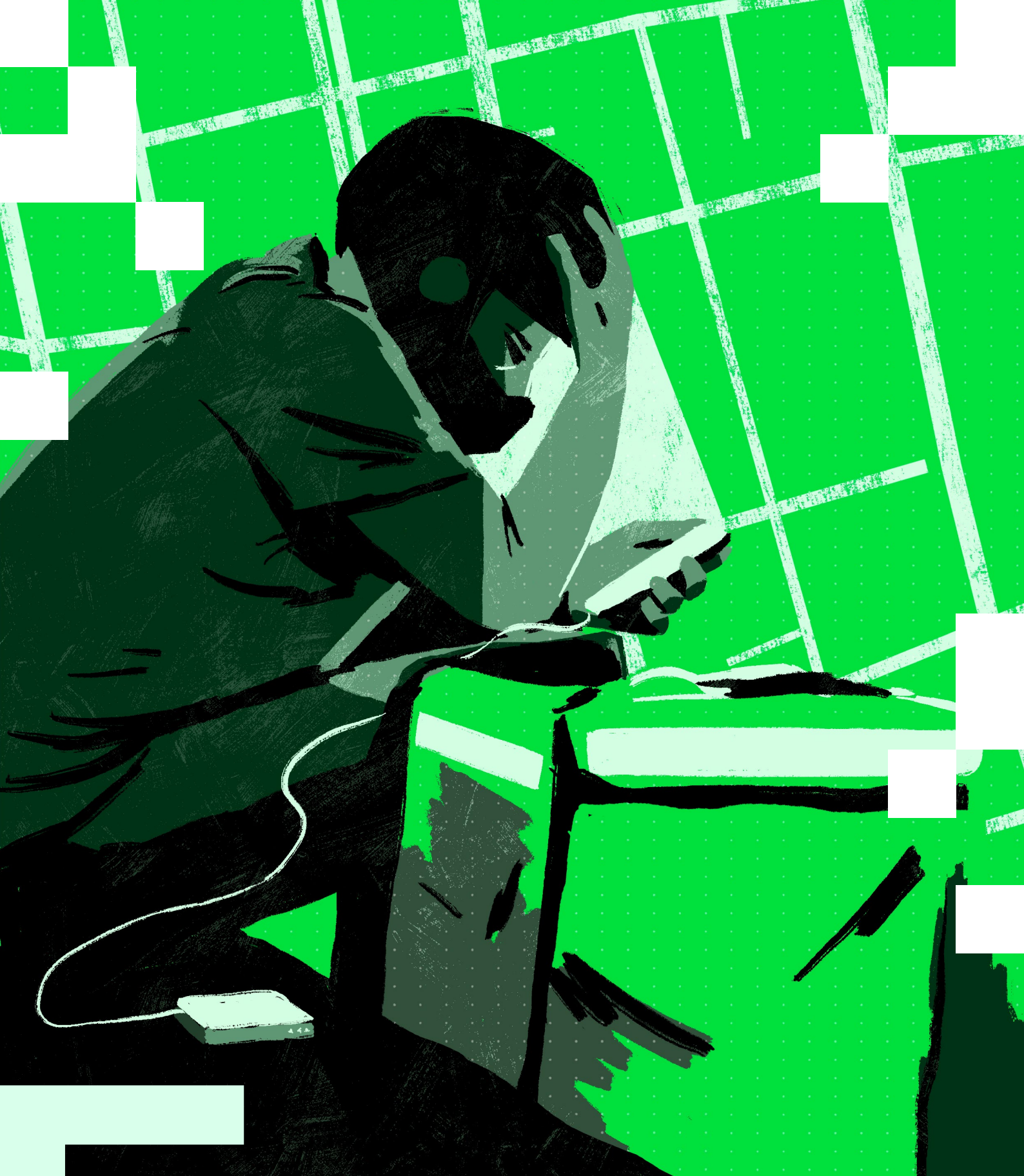
No caso da Colômbia, há a criação de um mecanismo de reconhecimento de identidade que, além dos problemas associados à definição unilateral da modalidade de trabalho, traz desafios específicos nessa área. A falta de precisão quanto aos dados que serão coletados e utilizados e às condições de seu tratamento gera incerteza em relação a aspectos relevantes, tais como: as formas de armazenamento das informações; a possibilidade de inclusão de dados biométricos; os padrões de proteção aplicáveis; e a consideração dos riscos associados a práticas de vigilância por parte das plataformas.

Outro elemento crítico que limita a eficácia de algumas disposições previstas nas normas analisadas é a falta de clareza quanto às autoridades competentes para fiscalizar as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais e quanto aos parâmetros que devem ser seguidos para tal.

Embora as leis geralmente atribuam competências gerais aos ministérios ou secretarias do trabalho, elas não delimitam com precisão o alcance dessas funções em um ambiente de gestão intensiva baseada em algoritmos e, em muitos casos, de caráter transnacional.

Essa falta de clareza se torna especialmente delicada em questões como a fiscalização de sistemas algorítmicos, o tratamento abusivo de dados pessoais ou o controle de práticas discriminatórias. A eficácia da fiscalização depende da existência de atribuições claras para os diversos órgãos envolvidos, da disponibilidade de recursos financeiros, técnicos e humanos e da cooperação interinstitucional (incluindo as autoridades de proteção de dados pessoais, os ministérios públicos e o próprio Poder Judiciário).

Nesse sentido, vale destacar a escassa atenção que as normas analisadas dedicam ao fortalecimento de capacidades para uma implementação eficaz. Além das importantes e inovadoras medidas previstas em matéria de transparência e explicabilidade, por exemplo, não foram identificadas disposições específicas relativas à capacitação técnica, à alocação de recursos, à criação de unidades especializadas ou ao fortalecimento institucional das autoridades responsáveis pela inspeção e pelo controle do trabalho mediado por plataformas digitais. Essa omissão se torna particularmente relevante quando se leva em conta que a supervisão de algoritmos, sistemas de gestão automatizada e fluxos de dados pessoais exige conhecimentos técnicos altamente especializados e ferramentas adequadas.



Considerações finais e recomendações

Considerações finais e recomendações

As normas analisadas representam conquistas importantes de um movimento organizado de pessoas trabalhadoras de plataformas na América Latina. No entanto, ainda resta saber como se expandirão para outros países da região e para outros setores da economia de plataformas.

Nos casos analisados, ainda se observa um alcance restrito do âmbito de aplicação normativa e uma concentração no trabalho por meio de plataformas baseadas na localização, excluindo de seu âmbito o trabalho mediado por plataformas baseadas na nuvem. Em alguns casos, o escopo normativo é ainda mais restrito, como ocorre na Colômbia, onde a regulação se limita especificamente ao trabalho de entrega. Embora essa tendência reflita contextos nacionais diferentes e, em alguns casos, formas de trabalho que possam exigir abordagens específicas no âmbito normativo, essa opção fragmenta a abordagem regulatória e reproduz desigualdades entre os diversos grupos das pessoas trabalhadoras de plataformas.

Observar a evolução da jurisprudência na matéria nesses países será fundamental para compreender como essas distinções serão interpretadas e se o Poder Judiciário está avançando no sentido de equiparar as proteções nos diversos âmbitos do trabalho em plataformas. Por outro lado, incentivar e acompanhar a atuação das autoridades e dos tribunais é fundamental para compreender como os conceitos centrais presentes nas normas analisadas serão definidos e colocados em prática. Merecerá especial atenção sua interpretação dos direitos emergentes em matéria de transparência algorítmica, explicabilidade e supervisão humana, que se mostram relevantes não apenas no contexto do trabalho, mas também em relação a outros âmbitos regulatórios ligados ao ambiente digital.

As discussões sobre trabalho decente na economia de plataformas, atualmente em andamento na Organização Internacional do Trabalho (OIT), também assumem especial relevância tanto nos países que já contam com normas aprovadas sobre o trabalho em plataformas, quanto naqueles onde ainda não foi possível chegar a um consenso nesse sentido. A decisão da 113ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de avançar rumo a um documento vinculativo que aborde as diferentes modalidades de trabalho em plataformas é fundamental nesse sentido. A adoção de uma Convenção que imponha obrigações aos Estados, por um

lado, fortalece a demanda por regulamentação diante da pressão empresarial pela desregulamentação do setor. Por outro lado, pode fornecer definições e referências chave para futuros desenvolvimentos normativos na região.

Ao mesmo tempo, é fundamental fortalecer os espaços de diálogo e participação dos sindicatos e das pessoas trabalhadoras das plataformas para a elaboração de propostas de normas, regulamentações ou reformas legislativas nessa área. A criação de mecanismos formais de participação poderia fazer parte das demandas em futuras normas, de modo a garantir a incorporação de experiências, saberes situados e demandas históricas do setor na definição de padrões técnicos e procedimentos administrativos. A participação significativa do setor é especialmente relevante quando se leva em conta que as pessoas trabalhadoras e suas organizações sindicais têm desempenhado, historicamente, um papel central na construção e na ampliação dos direitos trabalhistas, tanto em contextos tradicionais quanto, mais recentemente, no próprio setor do trabalho mediado por plataformas digitais.

Por fim, o diálogo entre sindicatos, pessoas trabalhadoras de plataformas e organizações que atuam na interseção entre direitos e tecnologias é fundamental diante dos desafios impostos pela opacidade da gestão algorítmica e pelo surgimento constante de novos artifícios tecnológicos que colocam em risco a saúde, o bem-estar e os direitos das pessoas trabalhadoras. Nesse sentido, destacam-se questões relacionadas à violência facilitada pelas tecnologias, à transparência algorítmica, à vigilância e ao design manipulador, entre outras. A existência de regras destinadas a estabelecer limites a essas práticas no âmbito do trabalho é fundamental e abre espaço para a colaboração na identificação de formas para sua implementação efetiva.



Derechos
Digitales
AMÉRICA LATINA