

**Convenção n.º 193 da OIT: novo marco internacional para o trabalho decente na economia de plataformas**Felipe Gomes da Silva Vasconcellos<sup>1</sup>

José Eymard Loguercio

A 114ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) aprovou um marco normativo histórico para o mundo do trabalho: a Convenção n.º 193, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o trabalho decente na economia de plataformas.

A aprovação é o resultado, por um lado, do reconhecimento de lacunas normativas e dos déficits de trabalho decente na economia de plataformas e, por outro lado, da atuação tripartite dos constituintes da OIT em um processo de negociação que durou mais de dois anos.

O Banco Mundial estima que entre 154 e 435 milhões de pessoas atuam em plataformas digitais online ao redor do mundo.<sup>2</sup> No Brasil, dados do IBGE indicam que, no 3º trimestre de 2024, aproximadamente 1,7 milhão de pessoas realizavam trabalho por meio de plataformas digitais no trabalho principal, incluindo transporte de pessoas, entrega de comida e produtos e prestação de serviços gerais ou profissionais.<sup>3</sup>

As plataformas digitais online compreendem atividades exercidas remotamente, como programação, tradução, produção e moderação de conteúdo. Já as plataformas digitais baseadas na localização envolvem atividades prestadas em determinado território ou local físico, como entrega, transporte e trabalho doméstico.

A OIT aponta que esses trabalhadores estão submetidos a riscos elevados de exclusão do sistema de proteção trabalhista e previdenciária, com remuneração insuficiente, proteção inadequada de dados pessoais, assimetrias decorrentes da gestão algorítmica e dificuldades de acesso à justiça.

A falta de regulação adequada também gera distorções concorrenciais, pois permite que plataformas digitais externalizem custos trabalhistas, previdenciários, fiscais e de saúde e segurança, obtendo vantagens indevidas em relação a empresas que exercem atividades econômicas comparáveis sob obrigações legais equivalentes.

A Convenção n.º 193 da OIT (C.193) busca enfrentar esses problemas e oferecer um parâmetro internacional de proteção mínima aos trabalhadores em plataformas digitais, independentemente de sua classificação na relação de trabalho.

---

<sup>1</sup> Sócios de LBS Advogadas e Advogados e assessores jurídicos da CUT-Nacional.

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Realizing decent work in the platform economy*. Geneva: International Labour Office, 2024. Relatório V(1), International Labour Conference, 113th Session, 2025.

<sup>3</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Trabalho por meio de plataformas digitais 2024*. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Apresentação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, Diretoria de Pesquisas, 17 out. 2025.

Durante as duas semanas da 114ª CIT acompanhamos, pela bancada dos trabalhadores, a Comissão Normativa responsável por discutir o texto. Foram apresentadas mais de duzentas emendas ao projeto proposto pelo Escritório da OIT e as discussões avançaram madrugadas, com a versão final do texto aprovada somente no último dia, às seis horas da manhã. Cada palavra, vírgula e conceito foram duramente disputados. No fim, venceu o consenso e um marco normativo inédito no cenário internacional.

A seguir apresentamos alguns dos pontos principais e das novidades trazidas pelo novo marco normativo internacional.

### ***1. Liberdade sindical e direitos fundamentais no trabalho***

A liberdade sindical é o pressuposto para a aquisição de novos direitos. Compreende de forma indissociável o direito de criar sindicatos e administrá-los sem interferência ou intervenção do Estado e das empresas, o direito de negociação coletiva e o direito de greve.<sup>4</sup> A ausência de proteção mínima aos trabalhadores em plataformas digitais favorece sua exclusão dos sistemas de proteção trabalhista e sindical a partir do não reconhecimento, pelas empresas de plataformas digitais, da condição de empregado a esses trabalhadores.

A Convenção n.º 193, da OIT busca endereçar essa lacuna a partir do reconhecimento de princípios e direitos fundamentais no trabalho, como liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado e infantil, não discriminação e meio ambiente de trabalho seguro e saudável, que devem ser respeitados e protegidos pelos Estados, independentemente da classificação desses trabalhadores como empregados, autônomos ou inseridos em categorias intermediárias. Dispõe o art. 3º, da Convenção n.º 193, da OIT, o seguinte:

Artigo 3. Cada Membro adotará medidas para respeitar, promover e concretizar, na economia de plataformas, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

- a) a liberdade de associação e a liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;

<sup>4</sup> Recentemente a Corte Internacional de Justiça proferiu Opinião Consultiva afirmando que o direito de greve é reconhecido na Convenção n.º 87, da OIT, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.

e) um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Com isso, a Convenção reconhece às pessoas que prestam serviços organizados ou facilitados por uma plataforma digital, em troca de remuneração ou pagamento, a condição de pessoa trabalhadora e titular de direitos fundamentais no trabalho, que devem ser respeitados e protegidos pelo Estado.

## ***2. Classificação da relação de trabalho e primazia da realidade***

Embora a proteção dos direitos fundamentais se aplique a todos os trabalhadores de plataformas digitais, a Convenção reconhece que a classificação equivocada desses trabalhadores é fator que amplia os riscos de violação de direitos. Assim, a C.193, em seu art. 9, estabelece que os Estados devem adotar medidas, baseadas principalmente nos fatos, para assegurar sua correta classificação.

Artigo 9. Cada Membro adotará medidas adequadas para garantir a classificação correta dos trabalhadores de plataformas digitais em função da existência ou inexistência de uma relação de trabalho, **com base principalmente nos fatos** relativos à execução do trabalho, à remuneração ou ao pagamento do trabalhador de plataformas digitais, entre outros elementos, e levando em consideração as especificidades do trabalho realizado por meio das plataformas digitais de trabalho.

A Convenção incorpora, nessa medida, diretriz compatível com o princípio da primazia da realidade e já expressa na Recomendação 198, da OIT, impedindo que o contrato celebrado com as plataformas digitais, em regra redigido para afastar o vínculo empregatício, seja considerado elemento determinante para a identificação da natureza da relação de trabalho.

No Brasil, o vínculo de emprego é identificado a partir de elementos fáticos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. O contrato, por sua vez, não prevalece sobre a realidade. Assim, a C.193 reforça, no plano internacional, diretriz já consolidada no direito do trabalho brasileiro.

## ***3. Saúde, segurança, violência e assédio no mundo do trabalho***

As novas tecnologias que prometiam mais tempo livre para a população entregaram até agora uma maior intensificação da exploração da força de trabalho e um maior número de acidentes e adoecimento à classe trabalhadora.

A OIT aponta que os trabalhadores em plataformas digitais que atuam no setor de transporte de passageiros trabalham em média 67 horas semanais, enquanto os trabalhadores nos setores de entrega se ativam em média 59 horas semanais.<sup>5</sup>

As jornadas exaustivas revelam também um maior número de acidentes de trabalho. Uma pesquisa realizada com entregadores de plataformas digitais nos municípios de São Paulo e Rio de Janeiro apontou que 41,3% já sofreram acidente de trabalho e que 32% sofrem insegurança alimentar.<sup>6</sup> O maior número de acidentes também se relaciona com o fato de que esses trabalhadores se expõem a maiores riscos por receio de restrições, perda de renda, suspensão ou desativação de suas contas.

A Convenção n.º 193 da OIT trata da matéria e determina que os Estados adotem medidas para prevenir acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e qualquer outro dano à saúde dos trabalhadores de plataformas digitais, independentemente de sua classificação ou situação profissional. De igual modo, todos esses trabalhadores têm o direito de se retirar de situação que coloque em risco sua vida ou saúde, sem sofrer punição, retaliação ou prejuízo.

É o que dispõem os artigos 4 (1) e 5, da Convenção n.º 193, da OIT, respectivamente:

Artigo 4. 1. Cada Membro adotará as medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho, doenças profissionais e qualquer outro dano à saúde dos trabalhadores de plataformas digitais que seja consequência de seu trabalho, esteja relacionado a ele ou ocorra durante sua execução.

Artigo 5. Cada Membro adotará medidas adequadas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham o direito de se afastar de uma situação de trabalho se tiverem motivos razoáveis para considerar que ela representa um perigo grave e iminente para sua vida ou saúde, sem sofrer consequências injustificadas, e que devem informar a plataforma digital de trabalho sobre isso sem demora.

Além disso, conforme artigo 6, da Convenção n.º 193, da OIT, os Estados devem proteger todos os trabalhadores contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive quando praticados online ou por terceiros, como clientes, usuários e compradores<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Realizing decent work in the platform economy*. Geneva: International Labour Office, 2024. Relatório V(1), International Labour Conference, 113th Session, 2025.

<sup>6</sup> <https://www.acaodacidadania.org.br/entregasdafome>.

<sup>7</sup> Artículo 6 Todo Miembro adoptará medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a todos los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros, como clientes.

Artigo 6. Cada Membro adotará medidas adequadas para proteger eficazmente todos os trabalhadores de plataformas digitais contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio perpetrados on-line ou que envolvam terceiros, como clientes.

#### ***4. Remuneração, deduções e transparência***

A falta de transparência na forma pela qual os trabalhadores de plataformas digitais são remunerados é um problema a ser enfrentado. Muitas plataformas não informam de maneira clara os critérios de cálculo da remuneração, os valores pagos por tarefa, as taxas cobradas, os descontos aplicados e a composição final do pagamento.

A C.193, em seu artigo 11, estabelece que os Estados devem exigir das plataformas digitais que forneçam, em prazo razoável e de forma compreensível, informações completas sobre os pagamentos realizados e as deduções efetuadas, independentemente de sua classificação da relação de trabalho ou situação profissional.

Artigo 11. Cada Membro adotará medidas adequadas para exigir que as plataformas digitais de trabalho forneçam, em tempo oportuno, aos trabalhadores dessas plataformas informações precisas e facilmente compreensíveis sobre sua remuneração ou pagamento, bem como sobre todas as deduções que lhes sejam aplicadas.

Para os trabalhadores em relação de emprego, deve ser assegurado o recebimento do salário-mínimo legal ou convencional aplicável. Além disso, os Estados devem considerar a extensão de garantias remuneratórias mínimas a todos os trabalhadores em plataformas digitais, independentemente da classificação na relação de trabalho (art. 10)<sup>8</sup>.

#### ***5. Seguridade social***

<sup>8</sup> Artigo 10 1. Cada Membro adotará medidas para garantir que a remuneração ou o pagamento devido aos trabalhadores de plataformas digitais, nos termos da legislação nacional, dos acordos coletivos ou das obrigações contratuais, seja pago pontualmente e na íntegra, após a aplicação das deduções legais, na medida em que tal seja permitido pela legislação nacional ou pelos acordos coletivos, e por meio de formas de pagamento legais, incluindo transferências eletrônicas, quando a legislação nacional assim o permitir. 2. Cada Membro também adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais vinculados por uma relação de trabalho: a) recebam uma remuneração cujo valor, excluindo gorjetas ou outras gratificações, não seja, em hipótese alguma, inferior ao salário-mínimo aplicável, estabelecido por lei ou negociado, se houver; b) sejam indenizados, de acordo com a legislação e a prática nacionais, pelas despesas ou outros custos incorridos no desempenho de seu trabalho. 3. Cada Membro deverá avaliar se as medidas adotadas, em particular as previstas na alínea a) do parágrafo 2 do presente artigo, se aplicam aos trabalhadores de plataformas digitais que não estejam vinculados por uma relação de trabalho.

Um risco agravado no trabalho em plataformas digitais é a exclusão desses trabalhadores dos sistemas de seguridade social. A classificação equivocada dos trabalhadores, a fragmentação da prestação de serviços, a intermediação tecnológica e o caráter transnacional de muitas plataformas podem dificultar o acesso a proteção previdenciária, cobertura em caso de acidente, doença, maternidade, desemprego, invalidez, idade avançada e demais prestações de proteção social.

O artigo 12,<sup>9</sup> da C.193, da OIT exige que os Estados assegurem aos trabalhadores em plataformas digitais acesso à seguridade social em condições não menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a outros trabalhadores com a mesma classificação na relação de trabalho. Com isso, a Convenção impede que o trabalho por plataformas digitais seja utilizado como mecanismo de exclusão dos sistemas públicos de proteção social ou de transferência integral dos riscos sociais ao trabalhador.

## ***6. Gestão algorítmica, transparência e proteção de dados***

O atual uso dos algoritmos e dos sistemas automatizados representa um problema significativo para os trabalhadores em plataformas digitais. Em muitos casos, os trabalhadores desconhecem os critérios utilizados para avaliação, distribuição de tarefas, definição de remuneração, suspensão ou desativação de contas.

Com a nova Convenção, as plataformas digitais devem informar previamente os trabalhadores e suas organizações sobre o uso de sistemas baseados em algoritmos ou métodos similares e sobre a medida em que esses sistemas impactam as condições de trabalho e o acesso ao trabalho. Sobre o tema, dispõe o artigo 13 o seguinte:

Artigo 13. Cada Membro exigirá que as plataformas digitais de trabalho informem aos trabalhadores dessas plataformas, antes de sua contratação ou admissão, bem como a seus representantes ou organizações representativas de trabalhadores e, quando existirem, organizações que representem os trabalhadores das plataformas digitais, sobre:

- a) o uso de sistemas automatizados, baseados em algoritmos ou em métodos semelhantes, com o objetivo de monitorar ou avaliar o trabalho ou de tomar decisões relacionadas ao trabalho;
- b) o grau de impacto que a utilização desses sistemas automatizados tem nas condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais ou no acesso ao trabalho.

<sup>9</sup> Artigo 12 Cada Membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso à proteção em matéria de seguridade social, em condições que não sejam menos favoráveis do que as aplicáveis a outros trabalhadores com a mesma classificação de situação profissional.

Por sua vez, o artigo 14 disciplina que os Estados devem assegurar que os sistemas automatizados sejam utilizados de forma responsável pelas plataformas digitais, em conformidade com os princípios e direitos fundamentais do trabalho, nos seguintes termos.

Artigo 14. Cada Membro adotará medidas adequadas para garantir que os sistemas automatizados sejam utilizados de forma responsável pelas plataformas digitais de trabalho definidas no artigo 1.º, alínea a), em conformidade com as obrigações dos Estados-Membros de respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho

Além disso, os trabalhadores devem ter o direito a uma explicação escrita sobre decisões que impactem adversamente suas condições de trabalho e à revisão humana de decisões que possam resultar em retenção de pagamento, suspensão ou desativação de conta ou cessação da relação de trabalho com a plataforma digital. É o que dispõe o artigo 15:

Artigo 15. 1. Quando as decisões forem tomadas por um sistema automatizado de tomada de decisões, cada Membro adotará medidas adequadas para exigir que as plataformas digitais de trabalho garantam que os trabalhadores dessas plataformas tenham acesso, mediante solicitação e sem demora injustificada, levando em consideração a classificação da situação de emprego, a:

- a) uma explicação por escrito das decisões significativas que afetem negativamente suas condições de trabalho e seu acesso ao trabalho;
- b) uma revisão das decisões, quando for o caso, que resultem no não pagamento de quaisquer valores devidos aos trabalhadores de plataformas digitais; na suspensão ou desativação de suas contas; ou na rescisão de seu vínculo empregatício ou contrato com uma plataforma digital de trabalho.

2. Ao dar cumprimento ao parágrafo 1, cada Membro assegurará que as plataformas digitais de trabalho contem com uma intervenção humana adequada.

Com relação à proteção de dados, o artigo 16, da C.193, da OIT, determina que os Estados estabeleçam salvaguardas para que os dados pessoais dos trabalhadores coletados pelas plataformas digitais sejam utilizados

exclusivamente para finalidades legítimas, assegurando-se aos trabalhadores o direito de acessar, retificar ou apagar seus dados.

Artigo 16. 1. Cada Membro estabelecerá garantias eficazes e adequadas em relação aos dados pessoais dos trabalhadores de plataformas digitais e assegurará que tais dados sejam tratados para os fins legítimos para os quais foram coletados e não sejam posteriormente tratados de forma incompatível com os direitos e proteções estabelecidos na presente Convenção.

2. Cada Membro assegurará que os trabalhadores de plataformas digitais tenham o direito de solicitar o acesso aos seus dados pessoais processados pelas plataformas digitais de trabalho, bem como a retificação e a supressão desses dados, sujeito à legislação aplicável em matéria de conservação de dados.

Essa questão se relaciona diretamente com o debate sobre a portabilidade dos dados. A partir do direito de acesso e controle sobre os próprios dados, é defensável sustentar que conteúdos, históricos, avaliações e informações reputacionais geradas no contexto do trabalho em plataformas digitais não devam permanecer sob controle exclusivo das empresas, especialmente quando condicionam o acesso futuro ao trabalho.

## ***7. Acesso à justiça***

O acesso à justiça é um problema enfrentado por muitos trabalhadores em plataformas digitais, especialmente nas plataformas digitais online, em que a empresa muitas vezes não possui sede, representação ou estrutura operacional no local da prestação dos serviços ou de residência do trabalhador. Essa dificuldade é agravada pela assimetria informacional, pela dispersão territorial dos trabalhadores, pela ausência de canais efetivos de contestação e pela dependência econômica em relação à plataforma.

Com a Convenção, os Estados devem adotar medidas para garantir aos trabalhadores em plataformas digitais acesso fácil, seguro, justo e efetivo a mecanismos de solução de disputas e a meios adequados de reparação. É o que dispõe o artigo 21:

Artigo 21 Cada Membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais e as plataformas digitais de trabalho tenham acesso fácil a mecanismos de resolução de conflitos que

sejam seguros, equitativos e eficazes, bem como a vias de recurso e reparação que sejam adequadas e eficazes.

Essa obrigação é especialmente relevante nos casos de bloqueio, suspensão ou desativação de contas, retenção de pagamentos, contestação de avaliações, divergências remuneratórias, discriminação algorítmica e controvérsias sobre a correta classificação da relação de trabalho.

### ***Conclusão***

O texto aprovado na 114ª Conferência Internacional do Trabalho estabelece um piso internacional mínimo de direitos e garantias que os Estados devem assegurar aos trabalhadores em plataformas digitais, independentemente de sua classificação na relação de trabalho.

A construção do texto enfrentou resistências significativas de alguns setores. Ainda assim, foi possível alcançar uma formulação de consenso que, embora pudesse ter avançado mais em diversos pontos, estabelece um patamar normativo que não deve ser menosprezado, especialmente em um contexto de crise do multilateralismo e corrosão democrática em diferentes países.

O Brasil teve um papel significativo na construção desse novo marco normativo. A etapa decisiva agora é a ratificação da Convenção e a implementação das medidas legislativas, administrativas, judiciais e fiscalizatórias capazes de assegurar proteção integral aos trabalhadores em plataformas digitais online e baseadas na localização.

No âmbito interno, uma vez ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção n.º 193 tende a atrair, no mínimo, a posição hierárquica de supralegalidade (abaixo da Constituição e acima das leis ordinárias), e funcionará como parâmetro qualificado de interpretação da legislação trabalhista e das políticas públicas relativas ao trabalho em plataformas digitais, nos marcos do controle de convencionalidade.

A Convenção n.º 193 da OIT não encerra a disputa regulatória sobre o trabalho em plataformas digitais, porém, a proteção desses trabalhadores deixa de depender exclusivamente da classificação formal atribuída pelas empresas e passa a ser orientada por garantias mínimas, a exemplo da primazia dos fatos no reconhecimento da relação de emprego, transparência algorítmica, proteção de dados pessoais, saúde e segurança no trabalho, seguridade social e acesso efetivo à justiça.

Para o Brasil, a ratificação da Convenção é um primeiro passo para suprir as lacunas de proteção, ampliar a formalização do trabalho e estabelecer critérios de trabalho decente na economia de plataformas.