

# Convenção da OIT sobre trabalho nas plataformas: novo marco para fenômeno novo

18/06/2026

A 114ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas. É o primeiro instrumento da organização voltado especificamente ao trabalho intermediado por plataformas digitais e merece análise cuidadosa, tanto pelo que estabelece quanto pelo que deliberadamente deixa em aberto.

Uma convenção da OIT é um tratado internacional multilateral. Sua aprovação pela conferência não produz efeito imediato nos ordenamentos nacionais. Para tanto, é necessária a ratificação formal, que no Brasil exige aprovação pelo Congresso Nacional e promulgação por decreto presidencial. Antes disso, o instrumento opera como *soft law*, ou seja, uma referência interpretativa legítima para tribunais, legisladores e doutrina, tal como já ocorre com a Convenção nº 190, sobre violência e assédio, invocada pelo Tribunal Superior do Trabalho mesmo sem ratificação formal pelo Brasil.

O equívoco mais frequente no debate sobre trabalho em plataformas é tratá-lo como variação do modelo clássico de emprego. O trabalho em plataformas tem estrutura própria, a organização não se dá pela hierarquia fabril, com jornada definida e subordinação direta. Dá-se por algoritmos que distribuem tarefas, avaliam desempenho, constroem reputação digital e regulam o acesso a oportunidades.

A Convenção parte desse reconhecimento. Sua definição de plataforma digital de trabalho, no artigo 1º(a), centra-se no uso de sistemas automatizados de tomada de decisão para organizar ou facilitar o trabalho. E sua definição de trabalhador de plataforma, no artigo 1º(b), abrange qualquer pessoa que trabalhe nesse contexto mediante remuneração, independentemente de classificação jurídica. Ao invés de ser criar uma categoria universal, a OIT reconhece que o fenômeno tem contornos próprios que demandam atenção regulatória específica.

O artigo 9º, por exemplo, determina que cada membro adote medidas para assegurar a correta classificação dos trabalhadores de plataforma quanto à existência ou inexistência de relação de emprego, orientada pelos fatos da prestação e *considerando as especificidades do trabalho realizado por meio de plataformas digitais*.

Reprodução



Spacca

O dispositivo é bilateral, não presume vínculo em nenhuma direção. Mas seu elemento mais relevante está na exigência de que a classificação considere as especificidades do modelo. Isso significa que a convenção não determina o encaixe do trabalho em plataformas nas categorias construídas para o modelo fabril. A classificação correta, para os fins do instrumento, é aquela adequada à natureza do fenômeno, conforme o ordenamento jurídico de cada país. Cada legislação nacional terá que construir sua própria resposta para esse desafio.

## O debate no Brasil

O Brasil enfrenta esse desafio em dois fronts simultâneos. No STF, aguarda-se o julgamento do Tema 1.291, que discute a natureza jurídica das relações com plataformas de transporte, com repercussão geral. No Congresso, tramitam propostas com premissas distintas, algumas na direção do vínculo empregatício, outras propondo categorias intermediárias, outras estruturando proteção social desvinculada da classificação contratual.

A convenção não resolve esse debate. Porém, o artigo 23 oferece um parâmetro: qualquer solução regulatória deve considerar as especificidades do trabalho em plataformas, assegurar um piso mínimo de proteção e não resultar em tratamento menos favorável do que o assegurado a trabalhadores comparáveis em outras modalidades.

Já os artigos 13 a 15 são os dispositivos mais originais da convenção. O artigo 13 exige que as plataformas informem os trabalhadores sobre o uso de sistemas automatizados para monitoramento, avaliação e geração de decisões. O artigo 14 impõe o uso responsável desses sistemas. O artigo 15 assegura ao trabalhador o direito a explicação escrita sobre decisões automatizadas que afetem suas condições de trabalho, e a revisão, com participação humana, de decisões que resultem em suspensão de conta, bloqueio de pagamentos ou encerramento da relação.

É o primeiro tratado internacional a positivizar o direito à contestação de decisões algorítmicas no contexto laboral. O poder organizacional nas plataformas não é exercido por gestores humanos mas por algoritmos. A convenção reconhece essa realidade e estabelece que esse poder, como qualquer outro que incida sobre o trabalho, está sujeito a limites, transparência e contestação.

A Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas é um marco porque reconhece, em instrumento internacional, que o trabalho em plataformas é um fenômeno com lógica própria que não se reduz ao emprego clássico nem pode ser tratado com categorias construídas para outra realidade. Para o Brasil, que constrói sua resposta simultaneamente no STF e no Congresso, o texto chega em momento oportuno: não como resposta pronta, mas como referencial para que as soluções que emergirão desses dois fronts estejam à altura da complexidade do fenômeno que pretendem regular.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-18/a-convencao-da-oit-sobre-trabalho-nas-plataformas-um-novo-marco-para-um-fenomeno-novo/>

