

# IMPACTOS DA CONVENÇÃO 193 DA OIT SOBRE O TRABALHO NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

Cesar Arese

*Analisa-se as características e o conteúdo de um novo instrumento internacional destinado a repercutir no mundo do trabalho presente e futuro. As legislações nacionais da região são confrontadas com a Convenção 193 da OIT. Muitos temas aguardam o debate doutrinário, legislativo e jurisprudencial.*

**SUMÁRIO:** I. Exaustividade da Convenção. II. Abrangência. III. Bases do debate sobre a relação de trabalho subordinado. IV. Remuneração ou pagamento mínimo. V. Seguridade social para todos. VI. Direitos digitais, privacidade e discriminação. VII. Demissão digital. VIII. Impactos normativos nacionais. A. Marcos jurídicos regionais. B. Modelos latino-americanos. C. O capítulo da Argentina. IX. Revisar as legislações. X. Debate sobre o trabalho. A. Desregulação ou anomia. B. Seguridade social e condições de saúde e trabalho básicas e gerais. C. Relação de subordinação especial. D. Autonomia regulada. E. Sistema dual: subordinado-autônomo. F. Presunção de trabalho e exercício probatório. XI. Síntese conclusiva.

## I. EXAUSTIVIDADE DA CONVENÇÃO

Depois de um processo que durou quase cinco anos, e da rejeição de uma recomendação conjunta, a aprovação por amplo consenso<sup>1</sup> da Convenção 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o trabalho decente na economia de plataformas (2026) representa um desafio mundial complexo. A saber: a) legislar, tendo como base uma regulamentação nacional insuficiente ou inexistente; b) regular um

1 .....  
A Conferência Internacional do Trabalho aprovou com 406 votos a favor, 8 contrários e 36 abstenções. A Argentina se absteve.

.....  
Cesar Arese

Integrante da Delegação Argentina na 114ª Conferência Internacional do Trabalho, 2026, da Organização Internacional do Trabalho. Professor Emérito da Universidade Nacional de Córdoba.

setor de trabalho ainda não estruturado definitivamente, ou seja, de alguma maneira, conceber um direito para o futuro; c) operar sobre padrões diversos de regulação, sem ignorar a ideia central de proteção; d) regulamentar um espectro imenso, mutante e diversificado de atividades relacionadas ao trabalho.

Essas observações explicam por que sua discussão na Conferência Internacional do Trabalho produziu extrema tensão entre seus membros tripartidos e as sessões que se estenderam até às 6 horas da manhã. Frente ao óbvio interesse da OIT e do grupo de trabalhadores no cumprimento de seus objetivos fundadores de 1919, na garantia da paz por meio da justiça social e da vigência plena dos direitos humanos para alcançá-la, criou-se um sistema gigantesco de interesses econômicos que se opõe à regulação do trabalho, nesse fenômeno emergente e, talvez, quase inicial, da economia de plataformas.

Apesar disso, o novo instrumento abarca um aspecto essencial de temas regulatórios, estendendo-se e amparando, no escopo do trabalho, muito mais do que a maioria das legislações nacionais disponíveis sobre o tema. A Convenção traz definições conceituais, âmbito de aplicação, princípios e direitos fundamentais, segurança e saúde no trabalho, violência e assédio, promoção de trabalhos decentes, classificação da situação de trabalho, pagamento ou remuneração, seguridade social, gestão algorítmica e sistemas automatizados, proteção de dados pessoais e privacidade, suspensão ou desativação de contas, condições de emprego ou contratação, proteção de migrantes e refugiados, solução de conflitos e acesso a remédios, cumprimento e fiscalização, princípio do tratamento não menos favorável e condições de aplicação e responsabilidades. Assim, que foi elogiada, não sem receios e críticas, pelo grupo de trabalhadores da OIT, e tomada receosamente, e com um pouco de resignação, pelo grupo dos empregadores.

Para a análise, selecionaram-se apenas algumas questões consideradas mais relevantes, seus impactos nas legislações nacionais e, particularmente, na Argentina, onde, recentemente, legislou-se negativamente sobre o trabalho na economia de plataformas<sup>2</sup>.

## II. ABRANGÊNCIA

De acordo com as definições da Convenção 193, são contempladas as plataformas digitais de trabalho, os trabalhadores das plataformas e os intermediários

---

2 O presente trabalho retoma, desenvolve, amplia e atualiza conteúdos de ARESE, Cesar. Trabajo en plataformas digitales: la difícil amistad laboral con "Hal", *Doctrina Digital Rubinzal Culzoni*, 732, 2025. Data de publicação: 09 de dezembro de 2025.

(art. 1º), e seu âmbito de aplicação são “todas as plataformas digitais de trabalho” e “todos os trabalhadores de plataformas digitais, salvo disposição em contrário na presente convenção, quer se encontrem na economia formal, quer na informal” (art. 2º). Seus efeitos práticos são amplos e até incertos, no que diz respeito à quantidade de atividades, empresas e trabalhadores regulados no presente e no futuro. Ainda que as atividades de entrega e de transporte de pessoas sejam as mais visíveis, este grupo, que representa uma porcentagem enorme, é apenas uma parte do mundo do trabalho impactado, ao menos normativamente.

Segundo o artigo 1º da Convenção, a expressão “**plataforma digital de trabalho**” designa a toda pessoa jurídica ou, quando aplicável nos termos da legislação nacional, qualquer pessoa física que, por meio de tecnologias digitais, utilizando sistemas automatizados de tomada de decisões: 1) organiza e/ou facilita o trabalho realizado por pessoas, em troca de remuneração ou pagamento, para prestação de serviço, apedido do destinatário ou do requerente; 2) independentemente que tal trabalho se realize online, ou em uma localização geográfica específica”. Por sua vez, a expressão “**trabalhador de plataformas digitais**” designa qualquer pessoa que esteja empregada, ou tenha sido contratada para trabalhar: 1) para efeitos da prestação de serviços organizada e/ou facilitada por uma plataforma digital de trabalho; 2) em troca de remuneração ou pagamento; 3) independentemente da classificação de sua situação de trabalho”. Agrega-se a definição de “intermediário”<sup>3</sup> e “remuneração ou pagamento”<sup>4</sup>.

Embora, como se verá, algumas legislações se refiram apenas a certas espécies de trabalho na economia de plataformas, a Convenção 193 é bastante ambiciosa em sua irradiação normativa. É que quando se fala em “economia de plataformas”, parte-se das que estabelecem o contato entre as empresas, os clientes e os trabalhadores, quer atuando como entidades intermediárias, quer contratando diretamente os trabalhadores para a prestação de determinados serviços. No entanto, faz-se duas distinções:

---

3 “O termo ‘intermediário’ designa a toda pessoa jurídica ou, quando aplicável nos termos da legislação nacional, toda pessoa física que disponibiliza o trabalho de um trabalhador de plataformas digitais: em virtude de relações contratuais entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais; ou no âmbito de uma cadeia de subcontratação entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais”.

4 “Os termos ‘remuneração’ ou ‘pagamento’ designam o montante devido, em virtude da legislação nacional, das convenções coletivas, ou das obrigações contratuais, a um trabalhador de plataformas digitais, de acordo com a classificação de sua situação de trabalho, em troca do trabalho realizado. A remuneração não inclui nenhuma compensação por despesas ou outros custos incorridos pelos trabalhadores de plataformas digitais para a realização de seu trabalho”.

**1. Com base na localização.** Os serviços que são prestados por pessoas físicas em um lugar específico (por exemplo, a entrega, o transporte de passageiros e o trabalho doméstico). As mais visíveis são as tarefas de teletrabalho, entrega com mochila *bag* e deslocamento com automóveis.

**2. Plataformas online.** Os trabalhadores prestam seus serviços a distância, como é o caso da programação informática, dos serviços de tradução, ou da moderação de conteúdo<sup>5</sup>.

Consequentemente, a economia de plataformas contém atividades relacionadas à hospedagem; à publicidade e aos estudos de mercado; às artes, ao entretenimento e ao ócio; aos serviços de cuidado; à educação; aos serviços financeiros; à informação e à comunicação; ao reparo de itens pessoais e utensílios domésticos; ao transporte; e ao comércio atacadista e varejista. As plataformas classificam-se naquelas de microtarefas (ou microtrabalhos), plataformas de profissionais autônomos e de programação competitiva, embora alguns pesquisadores também incluam a criação de conteúdos (por exemplo, para o YouTube) como outra subcategoria das plataformas online. Nesse campo, numerosos trabalhos se consolidaram *em e por meio de* redes, como os programadores por projeto: youtubers; influencers; gamers; prestadores de serviços pessoais ou profissionais em plataformas; empreendimentos produtivos digitais; operadores de inteligência artificial generativa; trabalhos criativos; e aparecerão (e desaparecerão) muitos outros no futuro.

No entanto, é preciso esclarecer que existe um amplo princípio de reserva para os Estados-membros; o próprio artigo 2º permite excluir da aplicação total ou parcial da Convenção “categorias limitadas de plataformas digitais de trabalho”, ou “categorias limitadas de trabalhadores de plataformas digitais”, mediante consultas prévias às organizações de empregadores e de trabalhadores. Contudo, essas exclusões são restritivas, na medida em que se deve buscar a aplicação progressiva da convenção e informar a OIT sobre essas medidas, expondo os motivos da exclusão e a situação da legislação e da prática a esse respeito. Pode-se dizer que se trata de uma eventual exclusão, sujeita à consulta, de caráter temporário, justificada e passível de revisão.

---

5 Ver: OIT. *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2024, p. 14-17. Ver doutrinas: RODRIGUEZ, Priscila Lauande. *Inteligência Artificial nas relações de trabalho*, Venturoli, Brasília, 2024; e GONZALVES ZIPPERER, André. *Manual trabalhista das plataformas digitais*, Ed. Mizuno, Leme, 2024.

### III. BASES DO DEBATE SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO

Durante a Conferência de 2026, os debates ocorreram de forma relativamente tranquila, aprovando os princípios e direitos fundamentais, segurança e saúde no trabalho, questões relacionadas à violência e ao assédio, e promoção de trabalhos decentes, previstos nos artigos 3º a 8º, porque eram derivados da normativa vigente na OIT e aplicáveis a todos os Estados-membros. Contudo, proporcionam um marco decisivo para orientar e regulamentar o trabalho em plataformas, assim como a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais de 1998, atualizada em 2022, estabeleceu o essencial em matéria de direitos humanos trabalhistas<sup>6</sup>.

Esse marco é central para entender, por sua vez, as discussões mais intensas da Convenção 193, que ocuparam dias e noites e que estão no artigo 9º:

*“Todo Membro adotará medidas apropriadas para garantir a classificação correta dos trabalhadores de plataformas digitais, haja ou não um vínculo de relação de trabalho, com base, principalmente, nos fatos relacionados à execução do trabalho, à remuneração ou ao pagamento do trabalhador de plataformas digitais, entre outros elementos, e considerando as especificidades do trabalho que se realiza por meio das plataformas digitais de trabalho”.*

A norma tende a minimizar a questão da relação de subordinação e foi necessário negociar entre uma regra centrípeta ou inclusiva e uma regra centrípeta baseada em indícios, sujeita à interpretação segundo, e “principalmente”, “com base nos fatos”. No texto da Recomendação que deve acompanhar a Convenção, refere-se direta e expressamente à Recomendação 198 da OIT, de 2006, sobre a relação de trabalho, um instrumento imprescindível para elaborar, aplicar e interpretar leis sobre tal matéria, oferecendo um sistema inspirador. No debate da Convenção 193, descartou-se essa referência direta porque tecnicamente, conforme dito, uma Convenção não poderia mencionar uma Recomendação, mas tendo repetidamente surgido no debate, ela serve de base de interpretação do texto do artigo 9º e compõe o sistema normativo da OIT.

Em relação aos fatos, a base de aplicação é aberta em “entre outros elementos” e sujeita a “especificidades do trabalho”, vinculando-se, assim, harmonicamente à Recomendação 198. O centro de aplicação da Recomendação 198 está nos artigos 11 e 13. Mais especificamente, o primeiro indica essas possibilidades: “(a) admitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalhos; (b) oferecer uma presunção legal da existência de uma relação de trabalho quando há um,

---

<sup>6</sup> E as convenções fundamentais aludidas nesse instrumento são obrigatórias a todos os Estados-membros, a saber: a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

ou vários indícios; e (c) determinar a realização de consulta prévia com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, nas quais trabalhadores com certas características sejam considerados, de modo geral ou especificamente, como trabalhadores assalariados ou como trabalhadores independentes”. Mas, quanto ao essencial, desqualifica-se a “independência” ou “autonomia” da prestação, se há os indícios enunciados em seu artigo 13, que exigem que se cumpra a legislação, nos casos concretos referidos nas diretrizes relativas aos fatos do trabalho e do pagamento de remuneração<sup>7</sup>.

#### **IV. REMUNERAÇÃO OU PAGAMENTO MÍNIMO**

Em seu artigo 10, a Convenção 193 protege a receita dos trabalhadores da economia de plataformas, por meio de garantias mínimas, asseguradas de acordo com a legislação nacional, as convenções coletivas ou as obrigações contratuais. É particularmente interessante que fica garantido uma receita não inferior “ao pagamento mínimo aplicável, estabelecido por lei ou negociado, se for o caso” e os “despesas ou outros custos que possam existir para a realização do seu trabalho”. Na última parte da norma, é estabelecido um critério centrípeto ou inclusivo sobre essa proteção, porque apesar de parecer que se aplica de maneira geral, os membros devem considerar se é aplicável aos trabalhadores não subordinados.

Em todo caso, torna-se obrigatório apresentar informações “precisas e de fácil compreensão sobre sua remuneração ou pagamento, bem como sobre todas as deduções que lhes sejam aplicadas”, o que é particularmente controverso na forma como funcionam as plataformas (art. 12). Sabe-se da variabilidade dos pagamentos remuneratórios, sejam eles de natureza imprevisível, aleatória, na forma de bônus ou dedução, conforme cada caso. Além disso, atribui-se um caráter lúdico aos ganhos, o que prejudica a previsibilidade, mesmo que mínima. Aqui, evidencia-se também a ambivalência ou duplicidade da norma, mas não é necessário muito esforço para identificar um elemento essencial presente no contrato do trabalho, que é a contraprestação monetária dos serviços pessoais, sob a organização e direção de uma

---

7 “(a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que envolve a integração do trabalhador na organização da empresa; que é executado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, em um horário determinado, ou no lugar indicado ou aceito por quem solicita o trabalho; que o trabalho tem certa duração e certa continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, que implica a provisão de ferramentas, materiais e maquinários por parte da pessoa que requer o trabalho; e (b) o fato de que se remunera periodicamente ao trabalhador; que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de receitas do trabalhador; que inclui pagamentos em espécie relacionados à alimentação, moradia, transporte ou outros; que se reconhecem direitos como o descanso semanal e férias anuais; que a parte que solicita o trabalho paga as viagens que o trabalhador precise fazer para executar seu trabalho; o fato de que não existam riscos financeiros para o trabalhador”.

plataforma.

## **V. Seguridade social para todos**

O reconhecimento e a extensão obrigatória da seguridade social para um leque mais amplo de trabalho, na economia de plataformas, é outro avanço normativo da Convenção 193, ainda que de interpretação dúbia. Segundo o artigo 12, todo membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso a uma proteção, em matéria de seguridade social, em condições “que não sejam menos favoráveis que aquelas aplicadas a outros trabalhadores com a mesma classificação de sua situação empregatícia”.

Por um lado, fica estabelecida uma base de direitos para todas as modalidades possíveis de trabalho, por outro, pode-se sugerir que tal rede de seguridade social é suficiente para justificar a classificação como trabalhador autônomo ou independente. De qualquer maneira, trata-se de uma garantia mínima e global. Representando, sem dúvida, um avanço para os países que apostaram na autonomia total. Essa norma inflou amplos debates devido aos custos que poderia representar para muitos países.

## **VI. Direitos digitais, privacidade e discriminação**

Nos artigos 13 a 16, trata-se dos tão reivindicados e problematizados direitos digitais para os trabalhadores, no que diz respeito ao impacto do uso de sistemas automatizados, assim como suas informações precisas e detalhadas, à preservação de direitos fundamentais, à explicação sobre decisões e revisão de decisões, utilização e proteção de dados pessoais, entre outros direitos.

Embora, na era digital, a coleta de dados, a utilização de algoritmos e sistemas de inteligência artificial sejam tão disseminadas e incontroláveis, os direitos à privacidade, à igualdade e a não discriminação seguem sendo os mesmos de sempre. A legislação específica sobre a matéria é um progresso a ser garantido, certamente, por governos e atores sociais. Isso influenciará em legislações nacionais já vigentes – numerosas – e futuras.

## **VII. Demissão digital**

A Convenção recebe uma nova institucionalidade, em matéria de proteção contra suspensão, interrupção e término da relação de trabalho, na economia de

plataformas. Leia-se o artigo 17:

*“Todo Membro adotará medidas adequadas para proibir a suspensão ou desativação da conta de um trabalhador de plataformas digitais, ou o término da sua relação de trabalho ou do contrato com uma plataforma digital de trabalho, quando tal suspensão, desativação ou término for baseado em motivos discriminatórios ou outros motivos ilegais”.*

O poder das plataformas encontra um limite para seu exercício, quando uma motivação se dá discriminatoriamente, mas também por outros “motivos ilegais”. Esta última expressão permite induzir que se trata de motivos injustificados ou não fundamentados, como prevê a Convenção 158 sobre a rescisão do contrato de trabalho. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC) incorporou o “direito de trabalhar” em seu artigo 6º; e a Observação Geral 18, de 2005, sobre o direito ao trabalho, do Comitê de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, em sintonia com a Convenção 158 da OIT, interpreta: “A Convenção 158 da OIT sobre término do contrato de trabalho (1982) estabelece a legalidade do término em seu artigo 4º e impõe, em particular, a necessidade de oferecer motivos válidos para ela, assim como o direito de recorrer judicialmente, ou por outros meios, em caso de término, sem causa justificada”. Essa é a síntese dos elementos essenciais e expressivos desse instrumento.

## **VIII. Impactos normativos nacionais**

### **A. Marcos jurídicos regionais**

A Diretiva Europeia 2024/2831, que dispõe sobre a melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais contém, em seus artigos 4º e 5º, paradigmas diretos sobre a “determinação da situação de trabalho adequada” e a “presunção legal” sobre a “situação de trabalho” (Cap. II). Mais especificamente: a) não deixou a definição do enquadramento do trabalho a critério das partes, mas a submete ao Direito, às convenções coletivas e à jurisprudência; b) estabeleceu a presunção legal da relação de trabalho, por meio da ponderação da verdade ou da primazia da realidade do fato, no que diz respeito ao trabalho ter sido realizado sob a direção e controle da plataforma; c) inverteu o ônus da prova frente à presunção legal da relação de trabalho<sup>8</sup>; d) viabilizou o acesso à proteção efetiva e proteção da presunção da relação

---

8 Centralmente, o art. 5º estabelece: “A relação contratual entre uma plataforma digital de trabalho e uma pessoa que trabalha em plataformas através de tal plataforma será legalmente presumida, quando se constatarem fatos que indiquem orientação e controle, nos termos do Direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas vigentes nos Estados-membros, e levando em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Caso a plataforma digital de trabalho intenda refutar a presunção legal, caberá à plataforma provar que a relação contratual em

de trabalho no processo<sup>9</sup>. No marco europeu, o caso da Espanha é uma referência imprescindível, onde, a partir da doutrina da “presunção da relação de trabalho”, adotada pelo Supremo Tribunal Espanhol, sancionou-se a Lei 12/2021 (conhecida como Lei Ryder)<sup>10</sup>. Contudo, o debate intenso e de posições antagônicas sobre o tratamento normativo inclusivo no âmbito trabalhista dessa atividade ainda não terminou<sup>11</sup>.

Na América, a Opinião Consultiva da CortIDH 27/21, *Direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero*, ao tratar sobre o Direito do Trabalho, diante das novas tecnologias (parágrafos 201 a 212), fez referência à Recomendação 198 da OIT, sobre relação de trabalho, instrumento essencial para encontrar definições normativas a respeito da relação de subordinação<sup>12</sup>.

## B. MODELOS NACIONAIS LATINO-AMERICANOS

A maioria dos países não possuem legislações específicas sobre a matéria. No entanto, foram aprovadas reformas legislativas no Chile (2022), na Colômbia (2025), no México (2025) e no Uruguai (2025). O **Chile** regula o trabalho em plataformas por meio da Lei 21.431 (2022), distinguindo trabalhadores subordinados e independentes. Exige contrato escrito com requisitos mínimos e garante uma remuneração por hora

.....  
questão não é uma relação de trabalho, tal como definem o Direito, as convenções coletivas ou as práticas vigentes nos Estados-membros, considerando a jurisprudência do Tribunal de Justiça”.

9 5.3: “A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os procedimentos administrativos ou judiciais pertinentes, quando esteja em pauta a determinação da situação de trabalho correta da pessoa que realiza trabalhos em plataformas”.

10 Estatuto dos Trabalhadores. Artigo 64: “Direitos de informação e consulta e competências”, ao incorporar o inciso d): “Ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções nos quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que impactam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis”. Disposição adicional 23ª: “Presunção de trabalho, no âmbito das plataformas digitais de entrega. Aplicando o estabelecido no art. 8.1, presume-se inclusa no escopo desta lei a atividade das pessoas que prestem serviços pagos consistentes de entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por parte de empregadoras que exerçam os poderes de decisão empresarial de organização, orientação e controle, de forma direta, indireta ou implícita, por meio da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital. Essa presunção não afeta o previsto no art. 1.3 da presente norma”.

11 Ver: blog de Antonio Baylos. La OIT regulará por convenio internacional el trabajo al servicio de plataformas digitales, que antecede o editorial da *Revista de Derecho Social*, 110, 2, 2025. Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2025/06/la-oit-regulara-por-convenio.html>.

12 Indica a obrigação dos Estados de “adaptar o escopo de aplicação da legislação pertinente, a fim de garantir uma proteção efetiva aos trabalhadores que exercem suas atividades, no âmbito de uma relação de trabalho”, para combater as relações de trabalho não declaradas. O Tribunal retomou que “a regulamentação do trabalho no contexto de novas tecnologias deve ser realizada considerando os critérios de universalidade e inalienabilidade dos direitos trabalhistas”, “os Estados devem adotar medidas voltadas ao ‘reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregadas, se essa for sua situação, em realidade’ e ‘o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve’”. Essa decisão da CortIDH se direciona, nitidamente, à condição trabalhista completa do setor dos trabalhadores em questão.

não inferior ao salário-mínimo mais 20%. Reconhece o direito à desconexão digital, sindicalização e transparência algorítmica. A **Colômbia**, com a Lei 2.466 (2025), contempla entregadores subordinados ou autônomos. Ainda que não estabeleça quantidade mínima para a remuneração, exige transparência contratual e assegura direitos coletivos e proteção social. Obriga informar sobre sistemas algorítmicos. O **México**, por meio de uma reforma da Lei Federal do Trabalho (2024), estabeleceu uma categoria híbrida: trabalhadores subordinados, desde que recebam mais do que um salário-mínimo por mês. Regula por meio de contratos registrados e detalha a remuneração por tarefa, direitos coletivos, transparência algorítmica, proteção social e sanções severas, em caso de descumprimento. O **Uruguai**, com a Lei 20.396 (2025), aplica a normativa a todos os trabalhadores digitais, independentemente da natureza jurídica do vínculo. Estabelece direitos comuns a trabalhadores subordinados e autônomos, regula algoritmos e decisões automatizadas, exige capacitação e condições justas, e também permite a negociação coletiva para autônomos. O Decreto de 8 de julho de 2025 estabelece que, para determinar a qualificação, devem ser considerados os fatos referentes à execução do trabalho, à remuneração do trabalhador e a Recomendação 198 da OIT<sup>13</sup>.

### C. O CASO DA ARGENTINA

A Lei da Modernização do Trabalho, 27.802 de 2026, opera em duas frentes. Em primeiro lugar, ao reformar o artigo 2º da Lei de Contrato de Trabalho, afastou de seu escopo de aplicação “os prestadores independentes de plataformas tecnológicas, conforme regulação específica” (inciso f). Essa linha divisória exclui da proteção do trabalhador subordinados aqueles que se considera “*prestadores independientes*”. Essa exclusão é inofensiva ou improdutiva se forem percebidos indícios de subordinação – especialmente econômica – com uma subordinação mais flexível e menos intensa<sup>14</sup>. Para tanto, é preciso recorrer essencialmente às disposições dos artigos 21 a 23 da própria Lei, para decidir sobre a condição subordinada ou autônoma.

---

13 Ver as considerações em RASO, Juan. Trabajo de Plataformas: el Modelo Uruguayo. Disponível em: <https://elblogdejuanraso.blogspot.com/2025/07/trabajo-de-plataformas-el-modelo.html>. Acesso em: 31 jun. 25. Segundo o Decreto de 8 de junho de 2025: “A realização de trabalho em empresas que utilizem plataformas digitais poderá ser realizada por meio de relações contratuais subordinadas ou autônomas. Para a efetiva determinação da qualificação jurídica do vínculo contratual, serão considerados os fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, sem prejuízo desta determinação em qualquer acordo em contrário, seja ele de natureza contratual ou de outra natureza, celebrado pelas partes. Em caso de controvérsia, serão considerados, especialmente, os indícios estabelecidos na cláusula 13 da Recomendação sobre Relação de Trabalho 198 da Organização Internacional do Trabalho” (art. 3º).

14 TOSCA, Diego. La estéril (o si no, inconstitucional) exclusión de los trabajadores de plataformas de la 'Ley de Modernización Laboral', *Revista Derecho Laboral Actualidad*, 1, 2026, p. 107.

Há um paralelismo normativo entre as diretrizes de aplicação dos artigos 21 e 22, ou seja, a prestação de serviços em favor de outra pessoa e sob subordinação, de um lado; e o 23, que tem como foco a presunção da existência do contrato de trabalho quando existe “o fato da prestação de serviços em situação de subordinação”, de outro. Em relação ao artigo 9º da Convenção 193, ao exigir a análise “dos fatos relativos à execução do trabalho, a remuneração ou o pagamento do trabalhador de plataformas digitais, entre outros elementos, para determinar a relação de subordinação com base na Recomendação 198, deixa em segundo plano as disposições específicas que se aproximam da certificação de recibos, faturas ou outros meios bancários para indicar a relação de subordinação ou outros figuras “independentes”, segundo o artigo 23 da Lei do Contrato de Trabalho.

O Título XII da Lei 27.802 regulamenta o “Regime dos Serviços Privados de Transporte de Pessoas e/ou Entrega que utilizam Plataformas Tecnológicas” (artigos 119 a 128). É uma legislação especial incluída no campo de aplicação da Convenção 193, que trata da totalidade dos trabalhos da economia de plataformas. No artigo 119 da Lei de Modernização do Trabalho, são expressas as finalidades: a) estabelecer regras para “promover o desenvolvimento da atividade da economia de plataformas”; e b) garantir a “independência” de quem trabalha no setor. Em outras palavras, coloca à margem da relação de subordinação, mas, ao mesmo tempo, enquadra como autônomo. Esse ponto de partida e o “princípio da liberdade de formas” para “acordar livremente os termos do contrato” (art. 123 da Lei de Modernização do Trabalho) visam claramente enquadrar *ministerio legis* a todo trabalhador que se vincula a uma plataforma, por meio da prestação de transporte de pessoas e/ou entrega, como autônomo ou independente. Justamente o contrário da presunção da relação de trabalho, caracterizada pela prestação de serviços para outrem, sob sua organização e direção. Ou uma presunção *jure et de jure* de que todos os entregadores e motoristas são autônomos<sup>15</sup>.

Por isso o “prestador independente de plataformas tecnológicas” é definido como a “pessoa humana a quem convém a prestação de serviço privado de entrega e/ou de transporte de pessoas, por meio das plataformas tecnológicas, de forma independente”. Dentro da ideia de que trata de um contrato de caráter civil e comercial, como consta no título, em sua parte final, ao indicar a aplicação subsidiária do Código Civil e Comercial da Nação (art. 128), apresenta-se como um estatuto do trabalhador

15 LITTERIO, Liliana Hebe. La improcedente “presunción iuris et de iure” de autonomía de los repartidores y conductores “a pedido” a través de aplicaciones por la ley 27.802, *La Ley Diario*, 19 de março de 2026, p. 2: “Falamos de presunção *iuris et de iure* porque, como vimos, a Lei 27.802 considera a todos como ‘prestadores independentes’, sem admitir que possam ser “trabalhadores dependentes da plataforma”, excluindo-os expressamente da Lei de Contrato de Trabalho e os privando, assim, de seus direitos trabalhistas e da seguridade social. Assim, abertamente, precariza-se o emprego, no lugar de regularizá-lo”. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.ar/content/dam/ewp-m/documents/argentina/es/pdf/other/diario-19-3-26.pdf>.

economicamente subordinado, com direitos e obrigações para a plataforma e para o trabalhador independente.

A ideia estabelecida pela Lei de Modernização do Trabalho, vigente antes da aprovação da Convenção 193, seria que a plataforma não contrata, não orienta, nem organiza o trabalhador, mas inclui seu papel na ideia de intermediação. Na verdade, o artigo 119 da Lei 27.802 regulamenta o trabalho por meio de uma “Plataforma Tecnológica”, definindo-a como “aquela pessoa jurídica que, onerosamente, administra ou gerencia um código executável em aplicativos tecnológicos de dispositivos móveis ou fixos, que permite ao prestador independente da plataforma oferecer e ser contratado por um usuário para executar seus serviços de transporte de pessoas e/ou entrega de bens, produtos ou objetos, em um território geográfico específico e de forma independente”. Esse conceito não se aplica à plataforma tecnológica, segundo o artigo 1º da Convenção 193, mas sim à definição de “intermediário”<sup>16</sup>, e é indicada expressamente no artigo 122 daquela lei, que estabelece como âmbito de aplicação as relações de intermediação nos serviços de entrega e/ou transporte de pessoas.

Dessa forma, como uma aproximação inicial ao tema e para estabelecer um ponto de partida, se analisados conjuntamente os artigos 21, 22 e 23 da Lei de Contrato de Trabalho e o artigo 9º da Convenção 193, vinculada à Recomendação 198, a categoria de trabalho em plataformas é, geralmente, incluída no escopo da Lei de Contrato de Trabalho, exceto que a natureza “independente” a encaminhe ao artigo 2º, inciso f, da Lei do Contrato de Trabalho e ao Título Especial XII da Lei 27.802, desenvolvida por meio de um intermediário. A partir daí, a Lei de Modernização do Trabalho implementou um sistema autônomo com direitos e obrigações das partes, tanto da plataforma intermediária, como do prestador independente, sob o controle da secretaria de transporte do Ministério da Economia e da Secretaria de Trabalho, Emprego, Seguridade Social do Ministério de Capital Humano (art. 3º do Decreto 407/2026). Ainda que se admita a aplicação do Título XII da Lei 27.802, seu nível de disposições é significativamente inferior ao da Convenção 193 e, portanto, fosse ela ratificada, traria uma série de melhorias para a condição dos trabalhadores “independentes” de entrega e transporte de pessoas.

Finalmente, a relação de trabalho estabelecida entre uma pessoa trabalhadora, qualquer que seja sua atividade e seu vínculo com uma plataforma digital, continuará gerando controvérsias, principalmente porque na Argentina,

---

<sup>16</sup> Segundo o artigo 1º da Convenção 193, se “designa a toda pessoa jurídica ou, quando aplicável nos termos da legislação nacional, toda pessoa física que disponibiliza o trabalho de um trabalhador de plataformas digitais: em virtude de relações contratuais entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais; no âmbito de uma cadeia de subcontratação entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais”.

diferentemente do Uruguai, Brasil ou Espanha, não existe um alto número de litígios ou decisões judiciais relevantes. Conta-se com “Repartos Ya S.A. Apelación de resolución administrativa”, de 6 de abril de 2026, proferido pela Suprema Corte da Província de Buenos Aires, que confirmou a aplicação de sanções à empresa de entrega por descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito ao enquadramento de seus trabalhadores. Uma contribuição interessante para o debate jurídico sobre trabalho, mas insuficiente, porque não resolve um conflito trabalhista individual, nem sua inclusão no âmbito da Lei de Contrato de Trabalho.

## IX. REVISAR AS LEGISLAÇÕES

Em geral, as cinco legislações latino-americanas reconhecem a especificidade do trabalho em plataformas, promovem a formalização, estabelecem minimamente a proteção social e regulam a gestão algorítmica, buscando equilibrar flexibilidade e direitos trabalhistas. Enquanto México e Colômbia se inclinam para a regulamentação preponderantemente do trabalho subordinado (claro, com particularidades); o Chile é mais liberal quanto à opção entre autonomia e subordinação; enquanto o Uruguai parte de um quadro legal opcional cuja aplicação é atenuada pelo referido Decreto<sup>17</sup>. O trabalho normativo regional é sintetizado pela vertente mais trabalhista (México e Colômbia), diante da dualidade, da opção entre subordinação e autonomia (Chile e Uruguai), reconhecimento de direitos básicos de segurança e proteção de dados para todos. A natureza opcional decorre da autonomia, no Chile e, de qualquer forma, a opcionalidade, aceita com resignação, da inclusão protetora dependente da ordem pública trabalhista tradicional está em crise. É certo que há um certo nível de proteção para os autônomos que, de outro modo, ficariam à deriva<sup>18</sup>. A Argentina representa o caso extremo de precarização geral do trabalho em plataformas, ao regulamentar e fomentar exclusivamente o trabalho “independente”.

Certamente, a Convenção 193 requer as ratificações necessárias para entrar em vigência, e esse trâmite é necessário para criar obrigação aos Países-membros. Entretanto, é o direito vigente que interpreta, revisa normas, preenche lacunas, esclarece

---

17 Ver detalhadamente a revisão e a análise de Francisco J. Tapia Guerrero e Carmen Elena Domínguez Soto, “La protección al trabajo en plataformas digitales: legislación en américa latina”, na *Revista de la Asociación Portuguesa de Derecho del Trabajo* (no prelo).

18 TAPIA GUERRERO; DOMÍNGUEZ SOTO, ibidem: “Em geral, essas regulamentações optaram por compreender dentro do modelo produtivo, tanto relações de trabalho subordinadas, como independentes ou autônomas, estendendo a elas proteções antes limitadas a relações subordinadas e dependentes. Essa ampliação da norma protetiva trabalhista teve, no entanto, um retrocesso quanto à natureza de ordem pública que dirigia a norma trabalhista porque atribuiu às partes, muitas vezes, a determinação da mesma. Isso se combina com uma preocupação escassa das normas estabelecidas por essas figuras híbridas com a estrutura sindical e o exercício dos direitos coletivos que, na prática, encontraram seu caminho, ainda que de forma fraca, salvo em situações muito específicas”.

conceitos e influencia os critérios jurisprudenciais. Que reflete nos sistemas jurídicos nacionais. Portanto, impactará desde já na jurisprudência que constantemente se constrói nos países, como é o caso do Uruguai e do Brasil. No primeiro, os tribunais inferiores se mobilizaram para o reconhecimento da relação de trabalho dos trabalhadores de plataformas, incluindo, ainda que sob alguns questionamentos, sua própria Suprema Corte de Justiça<sup>19</sup>. O modelo dualista original do Uruguai é influenciado pelo que estabelece o artigo 9º da Convenção, no que se refere à primazia dos fatos, ou da realidade, princípio do Direito do Trabalho de aplicação tradicional, como proposto por Américo Plá Rodríguez, ainda que a aplicação da Recomendação 198 já tenha sido reconhecida por meio de regulamentação.

No Brasil, seu Tribunal Superior do Trabalho, reiteradamente tratou da relação de trabalho dos trabalhadores de plataformas de entrega e transporte, com decisões confrontantes, tanto que o Supremo Tribunal Federal deve decidir definitivamente sobre a questão. A Convenção 193 seguramente será um elemento jurídico relevante para essa resolução e não seria possível fazê-lo sem uma valoração precisa e profunda dos elementos, proporcionada pela nova norma internacional.

A legislação mexicana está sendo feita. Deve-se revisar a exceção à reinstalação, garantir a universalidade da seguridade social, sem contornos discriminatórios, reconhecer a totalidade do tempo à disposição da plataforma, e estabelecer uma inspeção trabalhista robusta, capaz de auditar a caixa-preta algorítmica<sup>20</sup>.

No caso argentino, é nítido o conflito entre a Convenção 193 e a vocação “idependententista”, ou ainda, “autonomista” de trabalho que se desenvolve na economia de plataformas. A primazia dos fatos do artigo 9º da Convenção aponta para o outro sentido.

## **X. DEBATE SOBRE TRABALHO**

No panorama normativo positivado supracitado, omitiu-se constatar que navegamos em um mar no qual, majoritariamente, não há normas sobre o trabalho em plataformas. Consulte-se o “Rastreador de plataformas de trabalho digital” da OIT<sup>21</sup>. O tabuleiro mundial é movimentado pela Convenção 193. A discussão central é

---

19 Em "Guizado Baldoceda, Cristhian c/ Uber Technologies Uruguay S.A. y otro", em 22 de fevereiro de 2026, a Suprema Corte de Justiça do Uruguai atribuiu a um motorista de Uber a condição de subordinado.

20 LOYO PEREZ, Jorge Antonio. El Trabajo en Plataformas Digitales: Un Análisis de Contraste entre el Convenio de la OIT (2026) y la Reforma a la LFT en México, 11 de junho de 2026, Red ILTRASS.

21 Disponível em: <https://digitallabour.ilo.org/>.

sobre a relação de trabalho subordinada no trabalho em plataformas, e a Convenção 193 estabelece um marco imprescindível, centrada em dilemas fortes e substanciais:

#### **A. Desregulação ou anomia**

Relaciona-se ao *laissez faire* ou a inexistência de regras para que as partes (o mercado) definam as relações de trabalho, seja pela inexistência de normas ou pelo desconhecimento direto daquelas que existem. Exemplificativamente, isso não é palpável com o avanço de plataformas de transporte de pessoas. Primeiro se impõe e, depois, regula-se, se isso realmente ocorre. Pode-se tratar aqui que a inexistência ou a anomia impõem um modelo desregulado no qual, por razões óbvias, destaca-se o mais forte econômica, jurídica, orgânica e tecnologicamente.

#### **B. Seguridade social e condições de saúde e trabalho básicas e gerais**

Relaciona-se à garantia da seguridade social mínima, independente da condição do trabalhador por contrato ou autônomo. É o caso da Índia e da Coreia, que cobriram a proteção social aos trabalhadores de plataformas, como obriga o artigo 23 da Convenção 193, quando estabelece que se deve garantir que “os trabalhadores de plataformas digitais gozem de uma proteção não menos favorável do que aquela que gozam outros trabalhadores com a mesma classificação da situação de trabalho”.

#### **C. Relação de subordinação especial**

Relaciona-se ao enquadramento legal e convencional em uma relação de subordinação e a instrumentação dos meios clássicos de sindicalização, ação de força e convenções coletivas. Pode ser de caráter geral, de aplicação obrigatória e irrenunciável, ou, alternativamente, delegadas à negociação coletiva ou acordos particulares. Também é regulada especialmente no que diz respeito à admissão, condições de trabalho, jornada, remuneração e término da relação de trabalho. Essa é a alternativa mexicana.

#### **D. Autonomia regulada**

Relaciona-se ao agrupamento de figuras autônomas e à geração de uma forma especial de acordos de trabalho com as plataformas, estabelecendo regras de contratação especiais (pagamentos mínimos, seguros, descansos, cobertura de

doenças e acidentes, responsabilidades, garantia de ocupação mínima etc.). Pode ser uma situação abrangida pelo conceito do trabalhador economicamente subordinado previsto na legislação espanhola. Essa é a ideia, mas a Lei 27.802 aborda o assunto superficialmente, no que diz respeito ao trabalho de entrega e transporte de pessoas.

#### **E. Sistema dual: subordinado-autônomo**

Relaciona-se ao que enunciam as legislações nacionais do Chile, Uruguai e Colômbia, com mais ou menos aprofundamento, concedendo proteção geral em todas as hipóteses.

#### **F. Presunção de trabalho e exercício probatório**

Como primeira observação, independentemente do enquadramento jurídico, esses trabalhadores devem estar formalizados e assistidos pela seguridade social. O segundo ponto é que é inquestionável que todo trabalhador que presta serviços, em uma relação de subordinação, deve ser considerado como parte de uma relação de trabalho subordinado e objeto de proteção em suas condições de trabalho (pagamento, jornada, acidentes de trabalho, estabilidade etc.), indiferentemente do caráter intermitente, temporário, ou da modalidade de prestação de serviços. Em princípio, os chamados “diaristas digitais” têm a mesma condição jurídica que os antigos trabalhadores portuários ou rurais, ainda que prestem serviço para diferentes empregadores, ou de maneira circunstancial ou descontinuada, possuindo proteção trabalhista subordinada.

Pode-se mudar de continente, de organização empresarial e as modalidades de prestação de serviço podem ter passado por transformações, mas as pessoas que prestam serviços para outras, sob sua organização e orientação, por meio de plataformas, em troca de uma remuneração que cobre somente a alimentação são as mesmas de sempre<sup>22</sup>. Inclusive, a intensidade e a alternância do trabalho, que são apresentadas como um diferencial ou especialidade, acabam sendo, na prática, desmentidas, porque não se diferenciam de outros trabalhos comuns, com intensidade e continuidade horária semelhantes<sup>23</sup>.

---

22 ARESE, César. Vino nuevo en odres viejos. Diario, *La Voz*, 22-10.18.

23 OIT, Oficina Argentina, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires: Análisis y recomendaciones de política*. Julho de 2020: de 89,4% dos entrevistados que dizem que o trabalho como entregador por meio de plataformas digitais é sua principal fonte de renda, 52,7% têm jornadas regulares que ultrapassam 10 horas diárias; e 32% trabalharam mais de 10 horas diárias durante, ao menos, 4 dias da semana que antecedeu a entrevista (p. 75). Governo de Província de Buenos Aires. *Condiciones Laborales de los/las trabajadores/as de delivery*

Nesse sentido, a resposta instrumental, sistemática e hierárquica se encontra nos princípios clássicos da proteção trabalhista. O artigo 9º da Convenção 193 e a Recomendação 198 da OIT sobre a relação de trabalho de 2006 são instrumentos imprescindíveis na elaboração, aplicação e interpretação da lei e do enquadramento jurídico<sup>24</sup>. Não se ignora que, em matéria trabalhista, o mecanismo da presunção de trabalho inverte o ônus da prova para o empregador, sendo necessário empregar esforços de aplicação e comprovação, que não se limitem a indícios, mas avancem em direção a níveis de certeza quanto à condição de subordinação, segundo essas diretrizes convencionais e legais.

Mais especificamente, deverá ser reconhecido o trabalho subordinado, no marco da relação trabalhador-plataforma, quando estiverem presentes todos ou alguns elementos suficientes para atribuir-lhe tal caráter e descartar a autonomia ou independência: a) a organização e orientação do trabalho pela plataforma, no que diz respeito aos valores do serviço, modalidades de pagamento, instruções sobre o atendimento aos usuários dos serviços, exigências de qualidade, entre outras; b) sistemas de controle de pessoas; c) incorporação, ainda que virtual, à esfera organizacional da plataforma; d) o “prestador” de serviços ser uma pessoa física; e) cumprimento de horários predeterminados ou determináveis; f) controle de localização ou geolocalização do trabalhador; g) a aplicação de sanções ou um regime disciplinar por parte da plataforma, ainda que por sistemas disfarçados de prêmios, gamificação ou ludicidade; h) tempos mínimos de trabalho obrigatórios, ou induzidos por meio de sistemas de prêmios e penalidades por disponibilidade; i) pagamento ou remuneração, ainda que submetido a diversas variáveis; j) assunção de riscos por parte da plataforma; k) identificação física com a marca da plataforma; l) determinação de áreas de prestação de serviços<sup>25</sup>.

É claro que, como igualmente prevê a Recomendação 198, a solução de “controvérsias sobre a existência e as condições de uma relação de trabalho deveria ser de competência dos Tribunais do Trabalho, ou de outros tribunais, ou de instâncias de arbitragem, aos quais os trabalhadores e os empregadores tenham acesso efetivo, em conformidade com a lei e com as práticas nacionais”. A Recomendação 198, à primeira

---

*a través de plataformas digitales*. Julho 2020: Feitos 174 fiscalizações, na Província de Buenos Aires se detectou que 72,7% trabalham todos os dias da semana; 53%, mais de 9 horas por dia; e 9 em cada 10 trabalham ao menos um dia na semana.

24 Ver: VILLASMIL PRIETO, Humberto; CARBALLO MENA, César. Prólogo de Antonio Ojeda Avilés. *Recomendación 198 OIT sobre Relación de Trabajo*, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2016.

25 É clara a referência ao art. 13 da Recomendação 198 da OIT sobre relação de trabalho. Ver: CUADRADO, Aníbal, Trabajo en Plataformas Digitales. Nuevas formas de organización, *Revista de Derecho Laboral*, I, 2020; La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2020, p. 204.

vista, não oferece soluções definitivas. Sem dúvida, a Diretiva Europeia 2024 avançou no sentido de uma espécie de inversão do ônus da prova, em caso de controvérsia. Mas, igualmente, abre os portões da regulamentação autônoma, levando ao litígio e às provas, para demonstrar outro âmbito jurídico, caso tenha se estabelecido uma relação jurídica subordinada, com tudo o que isso implica.

É evidente que, de todos os modos, é preciso contar com um sujeito coletivo trabalhista forte e representativo, que confira alguma realidade concreta e homogeneidade ao objetivo de proteção do mais fraco na relação. E este deve começar adquirindo consciência e assumindo a classificação de sua situação de trabalho (antes, dizia-se “consciência de classe”), como componente criador de seu direito de defesa trabalhista. Essa é uma deficiência notória no trabalho em plataformas e se deve a múltiplos fatores, entre os quais se destaca a própria “cultura” do trabalho individualista, fragmentado e transnacional do trabalho em plataformas. Isso se garante na Convenção 193 sobre a liberdade sindical, a negociação coletiva e o direito de protestar para todos os trabalhadores de plataformas, mas seu exercício não é tão robusto na prática.

## **XI. SÍNTESE CONCLUSIVA**

A. A Convenção 193 da OIT constitui o primeiro marco normativo internacional integralmente sobre trabalho em plataformas digitais, abarcando uma ampla diversidade de atividades, modalidades de prestação e categorias de trabalhadores, incorporando normas mínimas sobre direitos fundamentais, remuneração, seguridade social, e acesso à justiça. Abrange tanto as atividades mais visíveis, como a entrega e o transporte de pessoas, como uma diversidade crescente de plataformas online e subsetores virtuais (serviços profissionais, programação, criadores de conteúdo etc.). Desse modo, tenta estabelecer um Direito para o futuro, diante de um setor trabalhista em transformação e ainda não estruturado definitivamente.

B. O artigo 9º da Convenção é um dos eixos mais debatidos e transcendentais, já que obriga aos Estados-membros garantir a classificação correta dos trabalhadores, baseando-se, principalmente, na realidade dos fatos e na execução prática do trabalho. Em harmonia com a Recomendação 198 da OIT, a Convenção faz com que a natureza da relação (subordinada ou independente) seja determinada por elementos concretos relacionados ao controle, à organização e à remuneração, com maior relevância do que as classificações formais ou civis que as empresas determinem.

C. A Convenção consolida novos direitos trabalhistas na economia digital,

especialmente em matéria de transparência algorítmica, proteção de dados pessoais, revisão de decisões automatizadas e proteção perante a suspensão ou a desativação arbitrária de contas, configurando-se como uma resposta normativa aos desafios oriundos do uso da inteligência artificial e da gestão automatizada de trabalho. Ainda assim, o artigo 17 institucionaliza uma nova proteção, ao proibir expressamente a suspensão ou a desativação de contas, assim como o término do contrato, quando essas medidas se fundamentam em motivos discriminatórios ou ilegais. Isso exige que as plataformas justifiquem, com motivação válida, a desconexão de um trabalhador.

D. A aprovação da Convenção 193 impactará significativamente os ordenamentos nacionais, impulsionando a revisão de legislações existentes e oferecendo critérios interpretativos para tribunais e autoridades administrativas, especialmente nos debates sobre trabalho subordinado, presunção de emprego e proteção social daqueles que trabalham por meio de plataformas digitais. Sem dúvida, há diversos focos regulatórios na região: 1) modelos da vertente subordinada/trabalhista, como os do México e da Colômbia, que tendem a atribuir um enquadramento predominantemente subordinado, sob certas condições; 2) sistemas duais ou opcionais: como o chileno e o uruguaio, que contemplam normativas diferenciadas para trabalhadores subordinados e independentes, mantendo uma matriz híbrida. Apesar dessas diferenças, todas as reformas concordam quanto à necessidade de regulamentar a gestão algorítmica e garantir minimamente a proteção social dos trabalhadores. Deve-se, entretanto, esclarecer que existem diversas regiões no globo que não contam com nenhuma regulação.

E. No caso argentino, a Convenção 193 se confronta evidentemente com a Lei 27.802, de Modernização do Trabalho, de 2026, que favorece o enquadramento como autônomos de entregadores e motoristas de plataformas. A eventual ratificação do instrumento internacional fortalecerá os critérios protetores do Direito do Trabalho e promoverá uma reinterpretação da normativa nacional, de acordo com os princípios de proteção, primazia da realidade e trabalho decente. Há uma contradição entre os princípios protetores da Convenção 193 e a recente Lei de Modernização do Trabalho argentina. Enquanto a Convenção da OIT se baseia na primazia da realidade para identificar relações de subordinação, a lei argentina exclui expressamente os trabalhadores de plataformas da Lei de Contrato de Trabalho e consagra um princípio de “liberdade de forma”, que presume *jure et de jure* a autonomia ou independência desses trabalhadores. A preponderância dos fatos sobre as formas permite analisar, caso a caso, a existência ou não do trabalho subordinado, segundo um conjunto de elementos detectáveis na vinculação do trabalho em, ou por meio de, plataformas. Por

último, a aprovação da Convenção 193, por si só, representa um direito interpretativo que opera como um referencial superior que, a curto ou longo prazo, não apenas obrigará, mas ao menos levará a uma revisão do marco restritivo argentino, a fim de melhorar as condições do setor.

(Tradução do espanhol por Clara do Prado Patricio e Revisão Técnica por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore).