

CONVENÇÃO 193 DA OIT: RUMO A UM DIREITO DO EMPREGO?

Juan Raso

Segunda-feira, 22 de junho de 2026

Existe um pecado original do Direito do Trabalho. Ele nasceu como um direito “exclusivo e excludente”. Seu objeto – apesar do nome enganoso – não era proteger, em termos gerais, o “trabalho”, ou seja, todos os trabalhos, mas, sim, tutelar apenas um determinado tipo de trabalho: o trabalho subordinado. Hoje, constatamos que o Direito do Trabalho enfrenta dificuldades para que suas regras alcancem novas formas de atividade, que já não se enquadram nos paradigmas do modelo industrial, que foram determinantes para a construção da disciplina.

Diante de uma realidade em que convivem formas de trabalho de natureza jurídica controversa, afirmamos a necessidade de promover um Direito do Emprego, que proteja todos os tipos de trabalho: subordinado, autônomo e semidependente. Um dos debates mais acalorados dos últimos anos é aquele que se refere ao futuro do Direito do Trabalho e à necessidade de formular um marco de proteção que alcance novas modalidades laborais, muitas vezes, excluídas do Direito do Trabalho. A posição tradicional da doutrina tem sido a de tentar contemplar, no escopo do “trabalho subordinado” as diversas expressões do trabalho autônomo economicamente dependente. Postula-se a possibilidade de ampliar as fronteiras do Direito do Trabalho, para alcançar situações que, hoje, não estão protegidas. Em reflexões formuladas no passado, expressamos a necessidade de avanços na elaboração de um Direito Geral do Emprego que regule todas as formas de aplicação das energias intelectuais e corporais socialmente consideradas como trabalho, além dos limites que possam ser definidos pela subordinação ou trabalho por conta alheia.

Juan Raso

Membro correspondente da Academia de Direito do Trabalho e Membro da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e de Seguridade Social. Foi Professor Titular na Universidade da República – Uruguai. Atualmente, é professor de pós-graduação.

Essa convicção encontra uma resposta na Convenção Internacional do Trabalho 193, um conjunto normativo que pode muito bem ser considerado a base de um Direito Geral do Emprego. Como já recordamos anteriormente, ela foi aprovada pela Conferência da Organização por ampla maioria (408 votos de um total de 448) e, nos dias sucederam sua aprovação, comprovamos uma aceitação geral de nossos colegas, o que uniu, pela primeira vez, aqueles que têm visões distintas sobre a natureza jurídica do trabalho com aplicativos, especialmente o dos motoristas e entregadores.

O debate sobre as plataformas digitais tem se concentrado fundamentalmente, em nosso país [Uruguai] e em nível global – em saber se estamos diante de um trabalho subordinado ou autônomo: esse “ponto” que polarizou opiniões é afastado da Convenção, que o relega para interpretação. A Convenção, ao definir as plataformas como aquelas entidades que organizam e/ou facilitam o trabalho, abre a porta para sujeitos que podem organizar empresarialmente o trabalho das plataformas ou, simplesmente, atuar como intermediários nesse trabalho, sem resolver a questão de fundo (nem estabelecer, ainda, uma presunção de subordinação). A questão é derivada às legislações nacionais e aos instrumentos internacionais (art. 19), pelo que se presume que a questão de saber se são trabalhadores subordinados ou não continuará sendo discutida nos Tribunais da maioria dos países.

Mas, então, por que comemoramos a aprovação da Convenção 193? Entendo que o principal argumento para reconhecer a importância desse documento é que ele estabelece um piso mínimo de proteção para todos os trabalhos. É verdade que a Convenção tem como foco apenas o trabalho decente na economia das plataformas digitais, mas ousamos afirmar que, em sua essência, o amplo consenso e os direitos que ela inclui a tornarão uma referência incontornável na hora de definir as proteções a que todas as pessoas que trabalham têm direito, independentemente da natureza jurídica de seu vínculo com um empregador, cliente ou usuário.

A Convenção estabelece um conjunto de direitos e princípios que representa um piso mínimo de proteções, que vão desde os direitos sindicais, à informação sobre remuneração e condições de trabalho; desde a não discriminação e a proteção dos migrantes, à proibição de toda forma de violência no trabalho; desde as tutelas em matéria de segurança e saúde, à proteção dos dados pessoais e da privacidade; desde o impacto do uso de sistemas automatizados, à inclusão de todos os trabalhadores em um sistema adequado de previdência social.

Em uma época em que a OIT é objeto de uma série de questionamentos, a Convenção 193 demonstra, uma vez mais, a importância e a vitalidade da Organização – a mais antiga dos organismos internacionais –, que avança, com a nova normativa,

em direção às regras que vão além dos limites geográficos conhecidos do Direito do Trabalho.

Cabe também capacitar, cada vez mais, profissionais, atores sociais e juízes de um Direito do Emprego amplo, que se estenda a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo empregatício. Nessa linha, devemos imaginar sindicatos que ampliem seu alcance aos “novos” trabalhadores, bem como incluir, em nossos estudos, novos conceitos e paradigmas, que permitam moldar um novo Direito, alimentado por princípios e doutrinas que não sejam produto de um processo imaginativo ou ideológico, mas, sim, expressão da própria ética de uma disciplina, que se resume à defesa da dignidade da pessoa que trabalha.

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