

CONVENÇÃO 193 DA OIT E O TEMA 1.291: A CENTRALIDADE DOS FATOS NA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS

Sidnei Machado

A aprovação da Convenção 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), neste mês, introduziu um novo elemento em uma das discussões mais relevantes atualmente submetidas ao Supremo Tribunal Federal. O julgamento do Tema 1.291 exigirá da corte não apenas uma resposta sobre a situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais, mas também uma definição acerca do próprio método de qualificação das relações de trabalho.

Em sua formulação mais simples, a controvérsia consiste em saber se a natureza jurídica da relação deve ser determinada pela forma contratual adotada pelas partes ou pelas circunstâncias concretas em que o trabalho é executado e remunerado. Trata-se de uma questão clássica do Direito do Trabalho que reaparece sob novas formas na economia digital.

Embora a Convenção 193 não imponha aos Estados um modelo específico de enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas, seu artigo 9 oferece uma resposta clara para essa controvérsia metodológica ao estabelecer que a classificação da relação deve ser construída a partir dos fatos relativos à execução e à remuneração do trabalho.

O Tema 1.291 confere especial atualidade a esse debate. Estão em jogo as condições de trabalho de aproximadamente 1,7 milhão de motoristas e entregadores que atuam por intermédio de plataformas digitais no Brasil. A decisão do STF terá impacto direto sobre esse contingente de trabalhadores, mas seus efeitos ultrapassarão amplamente esse universo, pois poderão influenciar a forma como o ordenamento jurídico brasileiro enfrentará futuras controvérsias envolvendo novas tecnologias e modelos de organização do trabalho.

Sidnei Machado
Professor de Direito do Trabalho na UFPR.

TRADIÇÃO DA QUALIFICAÇÃO FUNDADA NOS FATOS

A controvérsia sobre o papel do contrato e da realidade na qualificação das relações de trabalho acompanha a própria formação histórica do Direito do Trabalho. Desde sua origem, uma das preocupações centrais da disciplina consistiu em impedir que a simples adoção de determinadas formas jurídicas permitisse afastar a aplicação das normas protetivas destinadas ao trabalho subordinado.

Essa orientação encontrou expressão tanto no plano internacional quanto no Direito brasileiro. A Recomendação 198 da OIT, aprovada em 2006, estabeleceu que a determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se principalmente nos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração, independentemente da forma jurídica utilizada pelas partes. No mesmo sentido, o artigo 3º da CLT definiu a figura do empregado a partir de elementos concretos da prestação laboral, enquanto a jurisprudência trabalhista consolidou o princípio da primazia da realidade como uma de suas referências interpretativas mais importantes.

A primazia da realidade não surgiu como simples técnica hermenêutica subsidiária. Sua função histórica foi impedir que a qualificação jurídica da relação pudesse ser definida unilateralmente pela parte economicamente mais forte mediante a adoção de formas contratuais destinadas a ocultar situações de subordinação. A doutrina clássica trabalhista identificou nesse fenômeno uma forma de fraude à lei por interposição contratual.

A formulação mais conhecida entre nós desse entendimento encontra-se em Américo Plá Rodriguez, para quem, quando há divergência entre o que ocorre na prática e aquilo que consta dos documentos ou acordos celebrados pelas partes, deve prevalecer a realidade dos fatos. A consequência desse raciocínio é simples. A natureza jurídica da relação não decorre da denominação contratual escolhida pelos envolvidos, mas das condições concretas em que o trabalho é efetivamente prestado.

Foi essa metodologia que orientou durante décadas a análise judicial de contratos de representação comercial, cooperativas de trabalho, parcerias, franquias e outras modalidades frequentemente utilizadas para afastar a incidência da legislação trabalhista. Os tribunais examinavam os elementos fáticos da relação, especialmente a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação, confrontando-os com a qualificação jurídica formalmente atribuída pelas partes. Quando os fatos demonstravam a presença desses requisitos, a requalificação da relação era considerada juridicamente possível.

INFLEXÃO METODOLÓGICA DA JURISPRUDÊNCIA RECENTE

Se a tradição do Direito do Trabalho sempre atribuiu centralidade aos fatos, parte da jurisprudência constitucional recente passou a conferir maior relevância à autonomia privada, à liberdade de organização produtiva e à legitimidade de formas contratuais alternativas ao emprego.

Essa orientação encontra respaldo em decisões do STF relacionadas à terceirização e à liberdade empresarial de organização da produção. Em agosto de 2018, nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252, a corte reconheceu a licitude da terceirização em todas as etapas da atividade econômica. Poucos meses depois, em outubro de 2018, no ARE 791.932, essa racionalidade foi projetada para o exame de outras formas de organização produtiva. Em conjunto, esses precedentes representam marcos importantes de uma jurisprudência que passou a atribuir ampla legitimidade constitucional a arranjos contratuais alternativos à relação de emprego tradicional.

Essa mudança não eliminou formalmente a primazia da realidade. O que ocorreu foi uma alteração no peso relativo dos elementos considerados relevantes para a qualificação jurídica. A forma contratual deixou de ser apenas um dado sujeito à verificação pela realidade e passou a assumir papel cada vez mais relevante na própria construção da resposta jurídica.

No ARE 791.932, por exemplo, o STF não negou expressamente a possibilidade de reconhecimento de fraude ou de vínculo de emprego. Contudo, a existência prévia de uma estrutura contratual formalmente válida passou a funcionar como elemento relevante da análise, deslocando parcialmente o foco que tradicionalmente recaía sobre a realidade da prestação dos serviços.

A dificuldade torna-se ainda mais evidente no contexto das plataformas digitais. Em regra, a qualificação jurídica invocada pelas empresas decorre de contratos de adesão elaborados unilateralmente e aceitos pelos trabalhadores como condição para acesso à atividade econômica. Quando essa qualificação contratual assume papel decisivo na definição do regime jurídico aplicável, surge uma situação peculiar na qual a própria parte interessada em afastar determinadas consequências jurídicas passa a influenciar diretamente a resposta que o ordenamento deveria construir de forma independente.

É justamente nesse aspecto que o Tema 1.291 assume relevância. A questão submetida ao STF não consiste apenas em saber se motoristas e entregadores são empregados ou autônomos. Antes disso, exige a definição do ponto de partida da análise jurídica. A resposta deverá ser construída a partir da forma contratual adotada

pelas plataformas ou dos mecanismos concretos de organização, controle, remuneração e coordenação do trabalho?

ART. 9 DA CONVENÇÃO 193 COMO PARÂMETRO INTERPRETATIVO

O principal efeito jurídico do artigo 9 da Convenção 193 consiste em reafirmar, no contexto das plataformas digitais, o critério tradicional de qualificação das relações de trabalho. A classificação jurídica deve decorrer das circunstâncias concretas da prestação de serviços e da forma como o trabalho é efetivamente executado e remunerado.

Sob esse aspecto, a Convenção 193 aproxima-se da orientação anteriormente consagrada pela Recomendação 198 da OIT e da tradição latino-americana construída em torno do princípio da primazia da realidade. Não se trata de criar uma presunção de emprego nem de impor uma solução uniforme aos Estados. O que o instrumento internacional estabelece é um método para a construção da resposta jurídica.

A relevância desse critério torna-se ainda mais evidente diante das controvérsias contemporâneas envolvendo plataformas digitais. A convenção foi aprovada em um contexto marcado por intensos debates internacionais sobre a influência da gestão algorítmica na organização do trabalho e sobre a capacidade dos contratos de adesão de refletirem adequadamente as condições reais de execução da atividade.

Seu alcance também ultrapassa o próprio Tema 1.291. O debate atualmente submetido ao STF no Tema 1.389 envolve questão semelhante ao discutir se a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, quando exigida ou estimulada pela empresa como condição para contratação, é suficiente para definir a natureza jurídica da relação. Em ambos os casos, a Convenção oferece a mesma orientação metodológica. A qualificação jurídica não deve partir da forma contratual adotada, mas da realidade da prestação de serviços.

A contribuição da convenção não se limita à reafirmação da centralidade dos fatos. O instrumento também amplia o conjunto de elementos juridicamente relevantes para a análise das relações de trabalho na economia digital. As disposições relativas à transparência algorítmica, à revisão de decisões automatizadas e à proteção contra formas opacas de gestão revelam que os mecanismos clássicos de direção, fiscalização e disciplina podem manifestar-se por meio de sistemas tecnológicos sofisticados.

Nesse contexto, formas de coordenação do trabalho baseadas em algoritmos, sistemas de reputação, distribuição automatizada de tarefas, mecanismos

de ranqueamento e incentivos econômicos dinâmicos passam a integrar o conjunto de elementos que podem ser considerados na análise jurídica da relação.

ESCOLHA QUE O STF TERÁ DE FAZER

Embora a Convenção 193 ainda dependa de ratificação para integrar formalmente o ordenamento jurídico brasileiro, sua relevância interpretativa já é significativa. O STF e o TST frequentemente recorrem às normas internacionais do trabalho e aos instrumentos produzidos pela OIT como referências hermenêuticas para enfrentar transformações estruturais das relações laborais.

A autoridade da convenção, nesse momento, não é propriamente normativa, mas interpretativa. Trata-se do mais recente consenso internacional construído especificamente para enfrentar os desafios jurídicos decorrentes da economia de plataformas. Por essa razão, o artigo 9º já constitui referência legítima para o debate brasileiro.

O julgamento do Tema 1.291 ultrapassa a controvérsia específica envolvendo motoristas e entregadores. O que está em discussão é a definição do critério jurídico que orientará a qualificação das relações de trabalho na economia digital.

A Convenção 193 não responde se os trabalhadores de plataformas são empregados ou autônomos. Essa resposta continuará dependendo da análise das circunstâncias concretas de cada modelo de negócio. O que a convenção oferece é algo anterior e talvez mais importante: um parâmetro para definir como essa resposta deve ser construída.

Ao reafirmar a centralidade dos fatos relativos à execução e à remuneração do trabalho, o artigo 9º recoloca a primazia da realidade no centro do debate jurídico internacional. O STF terá diante de si a escolha entre preservar esse método tradicional de qualificação ou atribuir à forma contratual um papel determinante na definição do regime jurídico do trabalho em plataformas. As consequências dessa opção ultrapassarão em muito os limites do próprio Tema 1.291.

Publicado originalmente no Consultor Jurídico, 22 de junho de 2026