

OIT MOSTRA QUE TRABALHO POR APLICATIVO EXIGE PROTEÇÃO SEM FÓRMULAS PRONTAS

André G. Zipperer

A Convenção 193 recentemente aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) representa um marco mundial na discussão sobre trabalho com plataformas digitais. Pela primeira vez, a comunidade global estabeleceu uma referência comum para lidar com o fenômeno que já faz parte da vida de milhões de pessoas, trabalhadores, usuários e da sociedade como um todo e reconheceu que a economia de plataformas é dinâmica e construída a partir de realidades distintas. Por isso, em vez de impor uma resposta única e restritiva, fixou parâmetros gerais e reservou aos países a tarefa de construir seus próprios caminhos regulatórios.

A nova norma internacional é especialmente importante no contexto brasileiro, diante da iminência do julgamento de um recurso extraordinário (RE 1.446.336 — tema 1291 de Repercussão Geral), no Supremo Tribunal Federal (STF), que poderá reforçar os standards mínimos já adotados no país para questões envolvendo essa nova categoria de trabalhadores e plataformas digitais.

Previsto para ser retomado em agosto — após ser adiado duas vezes —, o processo poderá levar em consideração disposições da convenção, tendo em vista a possibilidade aberta pelo relator, ministro Edson Fachin, para que os interessados se manifestassem sobre seu teor. Três temas centrais têm pautado o debate regulatório e ganham especial atenção com as diretrizes da convenção: a classificação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais (se autônomos ou empregados), a transparência dos critérios utilizados pelos sistemas automatizados de decisão das plataformas e as condições de remuneração.

André G. Zipperer

Advogado, doutor em Direito pela PUC-PR, professor, pesquisador da USP-Getrab. Autor do livro.

DISTINÇÃO ENTRE EMPREGADOS E AUTÔNOMOS

A Convenção 193 preserva a distinção entre trabalhadores empregados e autônomos, já que o texto não se propõe a criar uma fórmula universal para lidar com todos os desafios decorrentes desse novo tipo de economia, e nem poderia tê-lo feito, por uma série de motivos. A iniciar pela enorme quantidade de modelos de negócios que são promovidos pelo sistema de plataformas. Estudo da Universidade Federal do Paraná [1] indicou que, já em 2022, existiam 1.506 plataformas de intermediação de trabalho no Brasil, sendo que destas, 705 atuam no ramo ligado ao transporte de passageiros. Cada uma delas com sua sistematização própria. Apenas no transporte de pessoas, por exemplo, existem modelos baseados em percentuais do valor arrecadado, negociação direta entre as partes, assinatura mensal do sistema, automóveis próprios e de terceiros, além de outros tantos.

Os delegados da OIT se aperceberam disso e votaram por uma norma geral afastando qualquer imposição de natureza jurídica comum a todas as relações promovidas pelas plataformas ou mesmo, como muitos defendiam nas discussões enfrentadas na comissão normativa e na 114ª Conferência da organização, uma presunção de laboralidade (vínculo). O resultado do texto da Convenção 193 demonstra que prevaleceu uma opinião diversa desta última, que garante proteção aos trabalhadores sem sufocar a inovação e a flexibilidade da economia de plataformas.

Um dos melhores exemplos da flexibilidade consagrada pela convenção está refletido no artigo 9º, que orienta cada país a “adotar medidas apropriadas para assegurar a correta classificação dos trabalhadores de plataforma digital no que diz respeito à existência ou inexistência de uma relação de emprego”. Ou seja, o texto não parte de uma presunção automática de vínculo, mas estabelece que cabe a cada país decidir sobre a natureza jurídica desses trabalhadores — orientados pelos fatos e pela forma de execução desse trabalho.

Em relação à discussão a ser enfrentada no STF, isso praticamente não produz impacto, uma vez que o princípio da primazia da realidade é algo presente no direito do trabalho brasileiro desde praticamente a sua gênese e permeia a CLT em diversos de seus artigos (9, 442, 456, por exemplo). Ou seja, a convenção, neste ponto, não trouxe qualquer elemento novo à discussão brasileira.

TRANSPARÊNCIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O segundo eixo das discussões diz respeito à transparência. As plataformas sustentam que motoristas têm acesso aos dados necessários para tomar decisões informadas. Representantes sindicais, por sua vez, afirmam que há falta de transparência sobre os critérios utilizados pelos sistemas, especialmente em decisões sobre desativações de contas.

A convenção da OIT enfrenta esses pontos ao prever que trabalhadores devem receber informações sobre o uso de sistemas automatizados, baseados em algoritmos, e sobre como esses sistemas podem afetar suas condições de trabalho ou seu acesso a oportunidades. O texto também prevê que, em casos de decisões significativas, os trabalhadores deverão ter acesso, mediante solicitação, a uma explicação por escrito e, quando cabível, à revisão da decisão, com envolvimento humano. O texto se aproxima muito, aliás, do que já estava previsto nas discussões legislativas na Câmara dos Deputados. Essas diretrizes também já são realidade em aplicativos que funcionam no país, pelo menos nos mais conhecidos e utilizados pela população.

É importante lembrar, no entanto, que transparência não significa exigir que empresas revelem segredos comerciais ou abram integralmente seus sistemas, sob pena de inviabilização da atividade comercial no país. Exatamente por isso, a Convenção 193 da OIT menciona, no artigo 24º, que na implementação da norma cada país deve adotar “medidas apropriadas para proteger as informações comerciais sensíveis das plataformas”.

Ao trabalhador deve ser assegurado compreender as regras essenciais que afetam sua atividade e ter meios efetivos de contestar decisões relevantes, sem impedir que plataformas digitais adotem critérios legítimos de segurança, qualidade, prevenção a fraudes e cumprimento de regras contratuais. Dois casos recentes de Minas Gerais exemplificam isso: o Tribunal de Justiça negou a reativação das contas de motoristas de Belo Horizonte e de Uberlândia que perderam o acesso ao aplicativo após violações comprovadas das regras da comunidade. Tais decisões reforçam a importância da principal característica do modelo de negócio: O sistema de confiabilidade mútua promovido através de um conjunto de regras internas de utilização pré-estabelecidas e de curadoria externa de usuários que torna o serviço prestado pelas plataformas (sejam elas de trabalho ou não) possível [2].

GARANTIAS AOS TRABALHADORES

Por fim, em relação à remuneração, a Convenção 193 da OIT também busca evitar soluções simplistas. O texto prevê no artigo 10º garantias específicas para

trabalhadores que estejam em relação de emprego, de modo a assegurar que não seja inferior ao salário-mínimo legal. Para trabalhadores sem vínculo empregatício, adota outra formulação pela qual determina que os países considerem a adoção de medidas remuneratórias também para esse grupo específico.

Nesse ponto, o Brasil já havia se antecipado ao debate internacional. O PLP nº 12/2024, projeto de iniciativa do Poder Executivo para regulamentação do trabalho por plataformas digitais, previa uma remuneração mínima por hora trabalhada. O valor bruto originalmente fixado no projeto chegaria, atualizado para 2026, a R\$ 36,85 por hora, valor que considera os custos do motorista com a atividade. O patamar é mais de cinco vezes o salário-mínimo horário, atualmente R\$ 7,37.

Ao reconhecer a diversidade de realidades no trabalho por plataformas, a convenção da OIT oferece ao Brasil uma oportunidade de avançar para além da falsa dicotomia entre vínculo de emprego automático e ausência de direitos, âncora normativa que emperra o debate sobre proteção ao trabalho e ao trabalhador no país e no mundo desde o surgimento do sistema ainda na primeira década deste século. O desafio do Supremo será, com base no ordenamento jurídico brasileiro, dar ao caso que está sob sua guarda constitucional uma solução capaz de proteger quem trabalha, dar segurança jurídica a quem empreende, preservar a inovação além de preservar a própria existência do modelo de negócio que tornou essas plataformas digitais de trabalho parte essencial da dinâmica econômica e social do país.

Já o texto da Convenção 193 convida os países a abandonarem soluções simplistas e binárias e a ideia de que proteção e flexibilidade seriam incompatíveis. No caso brasileiro, que vem avançando em consensos capazes de proporcionar um núcleo de direitos ao trabalhador plataformizado, esse convite chega em boa hora.

[1] MACHADO, Sidnei, ZANONI, Alexandre Pilan (org) O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico. Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

[2] ZIPPERER, André Gonçalves. Manual trabalhista das plataformas digitais. Leme, SP: Mizuno, 2024. 587 p. 65 e ss.

Publicado originalmente no Consultor Jurídico, 13 de agosto de 2026