

COMO A NOVA CONVENÇÃO Nº 193 PROMOVERÁ O TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS?

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) adotou a Convenção Nº 193 em junho de 2026, estabelecendo a primeira norma internacional do trabalho dedicada à economia de plataformas. Estas perguntas e respostas explicam o que a Convenção estabelece, a quem ela se aplica e o que significa para trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, plataformas digitais de trabalho e governos.

18 de junho de 2026

O que é a Convenção No. 193?

A Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, 2026 (Nº 193) é a primeira norma internacional do trabalho dedicada especificamente à economia de plataformas. Ela estabelece um marco global para ajudar a garantir que a inovação tecnológica e os novos modelos de negócios caminhem lado a lado com os direitos dos trabalhadores, a concorrência leal e o crescimento econômico sustentável.

Por que esta Convenção é importante?

A Convenção constitui o primeiro marco global para o mundo do trabalho dedicado à economia de plataformas e a primeira norma internacional elaborada especificamente para fazer frente aos impactos da digitalização no mundo do trabalho. A Convenção busca garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, independentemente de sua situação de emprego, possam usufruir de direitos fundamentais e de proteção adequada, ao mesmo tempo em que reconhece as oportunidades criadas pelas plataformas digitais de trabalho.

A Convenção também representa o êxito da primeira discussão normativa da OIT voltada especificamente aos impactos da transição digital no mundo do trabalho, demonstrando que governos, empregadores e trabalhadores podem atuar conjuntamente para enfrentar desafios emergentes por meio do diálogo social.

Quem é coberto pela Convenção?

A Convenção aplica-se às plataformas digitais de trabalho e aos trabalhadores e às trabalhadoras de plataformas digitais, estejam eles ou não em uma relação de

emprego, incluindo trabalhadores por conta própria. Ela abrange tanto o trabalho realizado por meio de plataformas digitais com execução baseada em localização quanto o trabalho realizado integralmente online.

A Convenção exige que todos os trabalhadores de plataformas digitais sejam classificados como empregados?

A Convenção não impõe uma classificação específica de emprego. Em vez disso, ela requer que os Estados-membros adotem medidas para assegurar que a situação de emprego seja corretamente determinada, guiada principalmente pelos fatos relacionados à execução do trabalho, à remuneração ou ao pagamento, entre outros elementos, e considerando as especificidades do trabalho por meio de plataformas digitais de trabalho.

A Convenção proíbe o trabalho por conta própria ou o trabalho em plataformas?

A Convenção não proíbe o trabalho por conta própria nem qualquer modelo específico de negócios. Seu objetivo é assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras de plataformas usufruam de direitos e de proteções adequados, independentemente de sua situação de emprego.

Quais direitos e proteções a Convenção prevê?

A Convenção aborda uma ampla gama de temas, incluindo:

- Princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Violência e assédio;
- Promoção do trabalho decente;
- Remuneração ou pagamento;
- Seguridade social;
- Impactos do uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos sobre os trabalhadores;
- Proteção de dados e privacidade;
- Suspensão, desativação e encerramento;
- Proteção de migrantes e refugiados;
- Acesso à justiça.

O que a Convenção diz sobre algoritmos e inteligência artificial?

A Convenção contém disposições sobre o impacto do uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos, incluindo sistemas automatizados de tomada de decisão. Ela estabelece princípios relativos à utilização transparente desses sistemas e ao acesso a mecanismos de revisão quando eles afetarem os trabalhadores. Embora a Convenção não se refira explicitamente à inteligência artificial, suas disposições aplicam-se a sistemas automatizados utilizados para monitorar ou avaliar o trabalho ou para gerar decisões relacionadas ao trabalho, incluindo aqueles que possam incorporar tecnologias de inteligência artificial.

A Convenção contém disposições relacionadas a trabalhadores e trabalhadoras migrantes e refugiados?

Sim. A Convenção exige que os Estados-membros adotem medidas para prevenir abusos e proteger trabalhadores e trabalhadoras migrantes e refugiados.

As plataformas digitais de trabalho podem evitar a aplicação da Convenção operando por meio de intermediários ou trabalho transfronteiriço?

A Convenção reconhece que o trabalho em plataformas é frequentemente organizado além das fronteiras nacionais e pode envolver intermediários. Ela inclui disposições destinadas a assegurar a efetividade de suas proteções. Entre elas, está a exigência de que a Convenção seja implementada em relação às plataformas digitais de trabalho, bem como aos intermediários que operam em seu território, e de que sejam claramente definidas as responsabilidades respectivas das plataformas e dos intermediários.

Os Estados-membros também devem implementar a Convenção em relação aos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais que exercem suas atividades em seu território. A Resolução adotada juntamente com a Convenção destaca que algumas plataformas digitais de trabalho operam em escala transfronteiriça, o que torna a cooperação entre os Estados-membros particularmente relevante para a implementação da Convenção.

A Convenção reduz direitos já existentes dos trabalhadores de plataformas digitais classificados como empregados?

A Convenção não afeta negativamente de forma alguma os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais já reconhecidos em determinados Estados-membros, incluindo aqueles classificados como empregados.

Ao contrário, ela estabelece um piso de proteção e introduz salvaguardas em áreas que se tornaram cada vez mais importantes na economia digital, como a gestão algorítmica e a proteção de dados.

A Convenção busca assegurar que a proteção concedida aos trabalhadores e às trabalhadoras de plataformas digitais não seja menos favorável do que aquela garantida a outros trabalhadores e trabalhadoras com a mesma situação de emprego. Em outras palavras, trabalhadores de plataformas digitais classificados como empregados não devem ter menos proteção do que outras categorias de empregados.

A convenção reduzirá a flexibilidade dos Estados-membros na supervisão do trabalho das plataformas digitais?

A Convenção não tem por objetivo reduzir ou eliminar a flexibilidade. Pelo contrário, ela estabelece princípios e proteções comuns, ao mesmo tempo que concede aos Membros flexibilidade para determinar como implementar as suas disposições.

Como a Convenção aborda a informalidade na economia de plataformas?

A Convenção aplica-se aos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais tanto na economia formal quanto na informal. Ela reconhece que as plataformas digitais de trabalho podem criar caminhos para a formalização e exige que os Estados-membros adotem medidas apropriadas para facilitar a formalização do trabalho realizado por meio de plataformas digitais de trabalho, incluindo o registro de trabalhadores por conta própria.

Outras disposições também apoiam a formalização por meio da promoção da transparência, da facilitação do acesso à seguridade social, do apoio à determinação da situação na relação de emprego e do fortalecimento da aplicação e do cumprimento da legislação. A Convenção não prescreve um modelo único de formalização. Os Estados-membros mantêm flexibilidade para determinar as medidas que adotarão, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

A Convenção será aplicada imediatamente em todos os Estados-membros?

Como todas as Convenções da OIT, a Convenção No.193 torna-se juridicamente vinculante apenas para os Estados-membros que a ratificarem. Uma vez ratificada, ela deve ser implementada por meio de leis, regulamentos, políticas, acordos coletivos ou outras medidas nacionais, em conformidade com o sistema jurídico e a prática nacional de cada país. Mesmo antes da ratificação, a Convenção pode fornecer importante orientação em matéria de políticas para governos, empregadores, trabalhadores e plataformas digitais de trabalho.

Que medidas de acompanhamento são exigidas dos Estados-membros?

Nos termos do Artigo 19 da Constituição da OIT, todos os Estados-membros são obrigados a submeter as Convenções e Recomendações recém-adotadas à autoridade ou às autoridades competentes para a adoção de legislação ou de outras medidas.

Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/artigo/como-nova-convencao-no-193-promovera-o-trabalho-decente-na-economia-de>